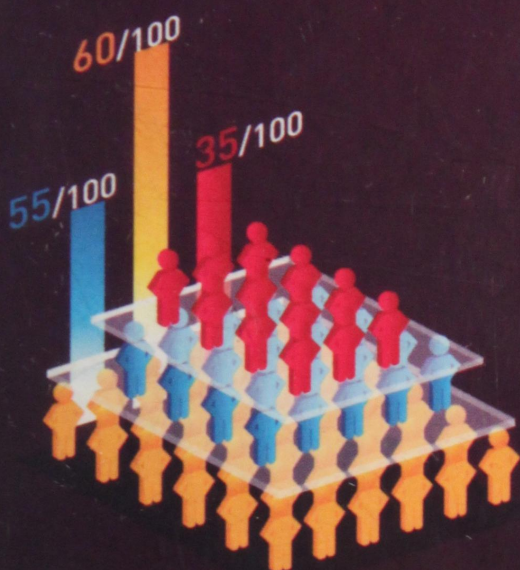


Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко



ЭКОНОМИКА ТРУДА

УЧЕБНИК



Wolters Kluwer

Российская экономическая академия им. Г.В. Плеханова

Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко

Экономика труда

Учебник

 **Wolters Kluwer**

Москва

Волтерс Клувер 2011

УДК 331(075.8)
ББК 65.24я73
О-41

Сведения об авторах: Одегов Юрий Геннадьевич — доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой управления человеческими ресурсами Российской экономической академии им. Г.В. Плеханова, заслуженный деятель науки РФ, лауреат премии Правительства РФ в области образования, действительный член Российской академии естественных наук (РАЕН) и Академии безопасности, обороны и правопорядка (АБОП), председатель Московского отделения Межрегиональной общественной организации — Академии труда и занятости (АТиЗ);

Руденко Галина Георгиевна — доктор экономических наук, профессор, заместитель заведующего кафедрой управления человеческими ресурсами Российской экономической академии им. Г.В. Плеханова, лауреат премии Правительства РФ в области образования, действительный член РАЕН, АБОП и АТиЗ.

1301

Одегов, Ю.Г.

О-41 Экономика труда : учебник / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко. — М. : Волтерс Клувер, 2011. — 800 с.

ISBN 978-5-466-00672-8 (в пер.)

Признание России страной с рыночной экономикой, ее стремление к вступлению во Всемирную торговую организацию требуют пересмотра концепции и содержания ряда учебных дисциплин, преподаваемых в соответствии с требованиями Государственного образовательного стандарта к программам подготовки экономистов и менеджеров.

В учебнике сделана попытка адаптировать содержание курсов «Экономика труда», «Экономика социально-трудовых отношений», «Экономика и социология труда» к реалиям рыночной экономики, адекватно изменившейся экономической реальности, отразить современную трансформацию социально-трудовых отношений в России, наметившуюся в начале XXI в.

От ранее изданных настоящий учебник отличается инновационной трактовкой основных категорий, характеризующих сферу труда; описанием и анализом комплексных взаимосвязей, существующих в рамках названной сферы; увязкой экономических и управленческих аспектов рассматриваемых проблем.

Для студентов, аспирантов и преподавателей экономических вузов и факультетов.

УДК 331(075.8)
ББК 65.24я73

ФИЛИАЛ РЭА
ИМ. Г. В. ПЛЕХАНОВА

В Г. ТАШКЕНТЕ
ИНФОРМАЦИОННО-
РЕСУРСНЫЙ ЦЕНТР

14534

© Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., 2010
© Волтерс Клувер, 2011

Предисловие

Авторы рассматривают данный учебник как переходный — от традиционного рассмотрения проблем труда, сложившегося в условиях плановой экономики, к экономическим воззрениям, сформировавшимся накануне вступления мирового сообщества в XXI век, когда система «свободной рыночной экономики» стала очень чувствительной к потребностям отдельных людей, а в наиболее развитых странах целые сферы общественной жизни обнаружили тенденцию к выходу из системы стоимостных измерений. Духовная сфера, интеллектуальный труд, наука, культура не укладываются в рамки рыночных критериев.

Капитализм изменился под воздействием социализма. Современные тенденции развития капиталистических стран дают основания говорить о возможности преодоления рыночных отношений на основе их максимального развития. Во всяком случае, к этому подталкивает развитие человеческого капитала и интеллектуальной собственности в нарождающемся инновационном обществе, которые не втискиваются в прокрустово ложе частной собственности и собственности в ее нынешнем понимании.

Некоторые видные российские экономисты допускают, что экономическая теория стоимости — лишь частный случай нарождающейся более общей «нестоимостной» политэкономии. Так, Л.И. Абалкин считает: качественные сдвиги в современном мире ставят под сомнение универсальность трудовой теории стоимости в объяснении общественных процессов¹. Она утрачивает свою абсо-

¹ См.: *Абалкин Л.И. Экономическая теория на пути к новой парадигме.* М., 1992. С. 20.

Предисловие

лютную значимость и переходит в разряд «частного случая». Он высказывает предположение, что предстоит выработать более общую теорию ценности, учитывающую влияние совокупности экономических, социальных, этических и иных характеристик.

Другое понятие, получившее распространение в последние годы, — социальный капитал — также способствует утверждению нового видения собственности. Социальный капитал — это, по сути дела, капитал солидарности, благодаря чему производство становится «комбинацией общественной деятельности». Очевидно, развитие социального капитала меняет отношения собственности и наши представления о праве собственности.

Итак, прав ли марксизм, подчеркивая историзм рыночных отношений? Возможно, неудача советского эксперимента объясняется неадекватностью условий тем целям, которые были поставлены, о чем предупреждали многие мыслители, в частности, Г. В. Плеханов? На этот счет много плодотворных подходов и догадок можно найти у К. Маркса в «Экономических рукописях 1857–1859 гг.». Там сказано о будущем обществе, в котором труд будет измеряться не рабочим, а свободным временем. Значит, на смену стоимостным отношениям придут какие-то иные. Но для достижения социалистических целей пришлось прибегнуть к методу насильственного упразднения рыночных отношений. Это было невозможно и закончилось крахом системы.

Главная цель капитализма — обеспечение блага индивидуума, тогда как социализма — благосостояние государства.

Человек для организации или организация для человека? Люди умеют и желают работать, или их нужно вести к счастью железной рукой? Эти субъективные дилеммы решающим образом определяют выбор концепции экономики труда.

В мировой экономике и менеджменте все более распространяется новый подход к работнику. Если традиционно идеальным работником считался «квалифицированный работник — исполнитель», то современный бизнес требует «работника — инициатора, обладающего знаниями». Соответственно, сейчас невозможно обеспечить развитие бизнеса за счет ориентации на максимальную полезность сотрудника при минимальных затратах ресурсов, сейчас надо обеспечить еще и профессионально-личностное признание сотрудника.

По-новому трактуется и классическая схема кадровой логистики: «доставка нужных людей на нужные места в нужное время». Ее

Предисловие

сменяет новая целевая функция: «организация эффективного взаимодействия человека и организации».

Данные подходы стали альтернативными механическому (технологическому) видению людей-работников на производстве только как рабочей силы одного из элементов в процессе получения экономического результата.

Макроэкономические проблемы, исследуемые экономикой труда, очень важны. Изучая экономическую систему в целом, макроэкономика выявляет общую картину связей между крупными ее подразделениями, анализируя проблемы общего порядка: выпуска продукции, дохода, уровня цен, инфляции, безработицы и т.п. В области трудовых отношений макроэкономика исследует (с помощью агрегированных¹ показателей) уровень занятости, влияние оплаты труда на уровень цен, взаимосвязь инфляции и безработицы и т.п.

В данном учебнике основное содержание курса экономики труда связано с изучением поставленных проблем на макроуровне.

¹ Агрегировать (от лат. *aggregare*) — объединять, суммировать какие-либо однородные показатели с целью получения более общих, обобщенных, совокупных показателей (см.: *Словарь иностранных слов*. 4-е изд., стереотип. / отв. ред. В.В. Бурцева, Н.М. Семенова. М., 2007. С. 20).

Содержание

Предисловие	III
Раздел I. Категория «труд» в современной экономике труда	1
Глава 1. Предмет экономики труда.....	1
Глава 2. Экономика труда: история становления и развития.....	28
Вопросы к разделу I.....	68
Раздел II. Труд в рыночной экономике	69
Глава 3. Труд и его социально-экономическая сущность в современном обществе.....	69
Вопросы к разделу II.....	107
Раздел III. Формирование и развитие человеческих ресурсов	108
Глава 4. Рабочая сила.....	108
Глава 5. Трудовые ресурсы.....	130
Глава 6. Человеческие ресурсы.....	157
Глава 7. Персонал и кадры.....	180
Вопросы к разделу III.....	215

Содержание

Раздел IV. От управления персоналом — к управлению человеческими ресурсами	219
Глава 8. Управление персоналом	219
Глава 9. Управление человеческими ресурсами — <i>HRM</i>	266
Глава 10. Трудовой потенциал	293
Глава 11. Оценка трудового потенциала	324
Вопросы к разделу IV	346
Раздел V. Качество и компетентность рабочей силы (работников)	348
Глава 12. Качество рабочей силы.....	348
Глава 13. Компетентность и компетенции человека.....	398
Глава 14. Профессионализм работников и их конкурентоспособность.....	451
Вопросы к разделу V.....	499
Раздел VI. Рынок труда и механизм его функционирования: основы теории.....	501
Глава 15. Рынок труда — сущность и формы проявления	501
Глава 16. Механизм функционирования рынка труда	547
Глава 17. Российская модель рынка труда	593
Вопросы к разделу VI	629
Раздел VII. Политика занятости в России	631
Глава 18. Занятость населения.....	631
Глава 19. Безработица.....	679

Глава 20. Политика занятости и регулирование рынка труда.....	726
Вопросы к разделу VII.....	787
Список литературы	789

Раздел I

Категория «труд»

в современной экономике труда

Глава 1

Предмет экономики труда

Ни одно предприятие или фирма не могут существовать вне экономических и социальных процессов, происходящих в стране и ее отдельных регионах. В их основе лежат трудовые процессы; в те или иные из них каждый человек вовлечен постоянно. Человеку свойственно трудиться, равно как и дышать, передвигаться, думать и т.д. Результаты живого труда и их оценка позволяют определить конкурентоспособность произведенной продукции на рынке. В этом плане экономика труда работает на все отрасли народного хозяйства и предприятия. Не случайно она действующим образовательным стандартом определена как обязательная дисциплина для всех специалистов, получающих высшее экономическое образование.

Экономика труда не только 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.). Однако, как свидетельствует анализ специальной литературы, среди ученых и практиков нет 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. Даже многие учебники и методические пособия по курсу «Экономика труда» обходят вопрос сущностного понимания этой ключевой в дан-

ной учебной дисциплине категории. Учитывая базисное, основополагающее значение определения понятия «экономика труда» и для уточнения сущности его содержания остановимся на этом вопросе более подробно.

В настоящее время учебная дисциплина «Экономика труда», изучаемая российскими студентами, по содержанию и проблематике имеет мало общего с аналогичным курсом (*Labor economics*), изучаемым в западных вузах, где она является одним 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 и функционирование 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 идеологических течений на рынок труда, макроэкономические 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 — в России переведен только один зарубежный (американский) учебник Р.Дж. Эренберга и Р.С. Смита «Современная экономика труда. Теория и государственная политика»².

В середине XX в. в экономической литературе постиндустриальных стран на основе использования маржиналистского³ подхода к анализу проблем экономики труда сформировалось научное направление *Labor economics*, изучающее:

¹ См.: Lloyd G.R., Stanley H.M., Colletta H.M. *Economics of Labor*. NJ, 1987.

² См.: Эренберг Р.Дж., Смит Р.С. *Современная экономика труда. Теория и государственная политика* / пер. с англ. М., 1996.

³ Маржинализм (от фр. *marginal* — предельный) — использование предельных величин для исследования экономических законов и категорий (см.: *Словарь иностранных слов*. С. 396).

Глава 1. Предмет экономики труда

- 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 забастовочных явлений и экономические противоречия, решаемые данным социальным явлением;
- 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.

Суммируя, можно говорить о том, что 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 взаимоотношений¹.

При этом каждая страна, исследуя проблемы экономики труда, образует свою структуру наук о труде. Так, в Германии выделяют:

- *Arbeitswissenschaft* — науку о труде;
- *Personalwirtschaft* — экономику персонала;
- *Personalmanagement* — управление персоналом.

В курсе этих дисциплин и в учебниках с аналогичным названием излагают:

- организацию труда;
- эргономику;
- технику безопасности;
- планирование численности персонала;
- величину заработной платы;
- мотивацию.

¹ Эренберг Р.Дж., Смит Р.С. Указ. соч. С. 17.

Проблематика *Arbeitswissenschaft* связана с организацией труда, исследованием рабочего времени работника, эргономикой, техникой безопасности, т.е. проблемами традиционного труда, а проблемы интеллектуального труда рассматриваются в категориях, используемых для традиционного труда. В *Personalwirtschaft* и *Personalmanagement* излагают материал:

- по подготовке персонала;
- мотивации;
- стилям управления;
- системам оплаты;
- планированию численности персонала;
- процедурам найма и увольнения.

Как видно из приведенных выше перечней, часть проблем дублируется, что говорит о пересечении интересов научных исследований.

В постиндустриальных странах в конце XX в. активно исследовались проблемы экономики труда с позиций неoinституциональной экономической теории, что привело в ряде стран к становлению курса «Индустриальные отношения» (или «Трудовые отношения»), посвященного социально-трудовым отношениям между основными субъектами, их организациями — профсоюзами и объединениями предпринимателей — и институциональными особенностями этих отношений¹.

Учебника же, где отечественный и западный курсы «Экономика труда» были бы каким-то образом интегрированы, пока нет, и на решение этой проблемы необходимо направить усилия специалистам в области экономики труда. Необходимо творчески переосмысливать богатейший теоретический материал и практический опыт западных коллег².

¹ См.: *Fossum J.A. Labor Relations: Development. Structure, Process. 4-th ed. Boston, 1989.*

² В 1998 г. вышло в свет небольшое учебное пособие М.Г. Колосницыной «Экономика труда» — первый в стране учебник, знакомящий студентов именно с западной трактовкой данного учебного курса (см.: *Колосницына М.Г. Экономика труда: учеб. пособие для студентов бакалавриата. М., 1998.*). В 2000 г. было выпущено учебное пособие С.Ю. Рошина и Т.О. Разумовой «Экономика труда» (экономическая теория труда), более подробно описывающее зарубежные теории и модели, используемые за рубежом в преподавании этого курса (см.: *Рошин С.Ю., Раз-*

Что касается «традиционных» отечественных учебников, «обильно» издаваемых различными издательствами, то их сильной стороной является ориентация на вчерашнюю российскую реальность, а не сегодняшнюю, отражающую новые рыночные отношения в сочетании с анализом российской, весьма сложной и противоречивой практики.

Понимая всю сложность задачи, некоторые авторы избегают прямого определения понятия «экономика труда». Так, В.В. Адамчук, О.В. Ромашов и М.Е. Сорокина пишут: «...развитие предмета экономики труда, по нашему мнению, будет осуществляться по следующим направлениям:

- раскрытие содержания и регулирование социально-трудовых отношений в области трудовых ресурсов, рынка труда и занятости, предусматривающие создание условий эффективного функционирования трудовых ресурсов;
- экономические направления в области повышения эффективности трудовой деятельности (факторы, условия, резервы, показатели) в кодификационном виде, учитывая переходный период к рыночным отношениям;
- мотивационные и стимулирующие направления предпосылок для эффективной, плодотворной деятельности трудовых ресурсов в условиях рыночных отношений;
- направления, связанные с количественными аспектами, принципами управления трудовыми процессами, а именно производительностью, составом и численностью работников и их оплатой»¹.

Аналогично поступает и Б.М. Генкин: «Экономика труда традиционно включает проблемы производительности и эффективности труда, человеческого капитала, трудовых ресурсов, рынка труда и занятости, доходов и заработной платы, планирования числен-

умова Т.О. Экономика труда. М., 2000). Данное издание рекомендуется использовать при подготовке не только бакалавров и специалистов, но также магистров экономики.

¹ Адамчук В.В., Романов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда: учебник для вузов. М., 2000. С. 3.

ности. Некоторые авторы относят к экономике труда и проблемы нормирования»¹.

Очевидно, такое положение объясняется не только объективными причинами — сложностью предметной области, но и субъективными — существовавшей раньше многолетней изолированностью российской экономической науки и школы от мировых поисков и разработок.

Интересную классификацию становления науки «Экономика труда» приводит А.И. Тучков (см. табл. 1.1)²:

Таблица 1.1

Основные этапы развития экономики труда

Признаки	IIa ¹⁾	IIb	III ²⁾	IV
Основа организации труда	Технология	Технология	Рынок труда (в том числе внутренний)	Рынок товаров и услуг
Основная составляющая внешней среды	Общая ситуация на товарном рынке	Общие задачи экономической политики	Общее направление экономической политики	Потребности конкретных потребителей
Цели работников (помимо потребления)	Дополнительные материальные блага	Доступ к общественным благам, социальной инфраструктуре	Качество трудовой жизни (удовлетворенность трудом)	Рыночная позиция и рост степени независимости
Основные формы трудового вознаграждения	Сдельная и повременная	Сдельная и повременная	Повременная с формами премиального вознаграждения	Повременная с формами премиального и процентного вознаграждения
Характер ответственности работников	Делегированная ответственность	Делегированная ответственность	Распределенная ответственность	Прямая ответственность

¹ Генкин Б.М. Экономика и социология труда: учебник для вузов. 3-е изд., доп. М., 2001. С. 13.

² См. подробнее: Тучков А.И. Экономика труда. М., 2001. С. 28–29.

Признаки	IIa	IIb	III	IV
Основа управления производственным процессом	Иерархия	Иерархия	Иерархия и распределение заданий внутри группы (бригады)	Поток производственных заданий и требования потребителей
Направления структуризации работников	Подразделения производственно-иерархической системы (цеха, участки, отделы)	Подразделения производственно-иерархической системы (цеха, участки, отделы)	Автономные группы (бригады)	Центры ответственности
Число уровней иерархии	Большое	Большое	Малое	Изменчивое
Основные группы занятых с точки зрения руководства предприятием	Включенные в жесткие системы контроля и работающие самостоятельно	Производственный и административно-управленческий персонал	Включенные в состав рабочих групп (бригад) и работающие индивидуально	Непосредственно и косвенно связанные с рынком
Основные группы занятых с точки зрения внутренних взаимоотношений	Менеджеры и исполнители	Начальники и подчиненные	Руководители и старшие	Непосредственные исполнители требований потребителей и субконтрактеры ³⁾

¹⁾ Мы не рассматриваем далеко отстоящий от нас по времени первый период, а второй период рассматриваем отдельно применительно к западным странам (а) и России (b).

²⁾ Поскольку этот этап не был идентичным в различных странах, в скобках даются варианты, более характерные для советской экономической модели.

³⁾ Субконтракция — вид производственной кооперации, в ходе которой одно предприятие (контрактор) поручает другому (субконтрактору) осуществить изготовление некоторой продукции в соответствии с представленными чертежами и требованиями (см.: <<http://subcontract.in.ua>>).

Первый этап — этап обособления экономики труда как самостоятельной науки. Он продолжался с последнего десятилетия XIX в. до 20-х гг. XX в.¹

Второй этап — становление экономики труда как науки. Он охватывает период с 20-х до конца 60-х гг. XX в. В странах Запада его основным содержанием было исследование рынка труда. В России на первый план была выдвинута теория трудового процесса, и за ее пределами оказались все проблемы функционирования рынка труда. Но при этом и западные, и советские 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 начался в конце 60-х — середине 70-х гг. XX в. и связан прежде всего 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 подвергаться регулированию не только изнутри, но и извне. Причинами этого принципиального изменения было возрастание степени мобильности рабочей силы, усложнение проблем защиты окружающей среды, глобализация экономики, усиление конкуренции на внешних рынках, революционные инновации, структурная перестройка экономики. Именно внешняя среда стала движущей силой трансформации системы управления трудом.

Другим быстро развивающимся направлением стало изучение институтов рынка труда и его инфраструктуры. И у нас, и на Западе они были тесно связаны с исследованиями социальных процессов.

Четвертый этап в развитии экономики труда особенно интересен для нас потому, что мы являемся его свидетелями. Коренная ломка в период 1991—1997 гг. устоявшихся положений, перевод на

¹ В период жизни К. Маркса экономика труда еще не сформировалась как самостоятельная наука.

русский язык десятков зарубежных монографий, пособий, учебников и т.д. позволили освоить мировой опыт развития как экономики, так и наук о труде, изменили систему взглядов многих и многих россиян, в том числе и профессорско-преподавательского состава. В экономику пришли специалисты новой волны. Еще рано давать исчерпывающее описание этого этапа и тем более подводить его итоги. Он тесно связан с информационной революцией и развитием сетевых структур.

Таким образом, в современный период развития экономики труда предмет этой науки существенно усложнился, что требует формирования новых методологических подходов и методов исследования. Поскольку этот этап становления науки еще далек от завершения, мы не можем заявить о том, что они уже сформировались. Тем не менее развитие экономики труда в последнее время идет чрезвычайно высокими темпами, что свидетельствует о необходимости многоаспектного изучения рассматриваемых ею закономерностей.

Рассмотрим основные подходы к определению предмета «Экономика труда» в отечественной литературе.

В России экономика труда советского образца начала свое становление в 20-е гг. XX в., когда шло бурное развитие научного управления производственными и трудовыми процессами и остро ощущалась нужда в повышении эффективности труда, научной организации труда (НОТ). Возникновение и развитие системы решения проблем экономики труда связано с созданием в 1921 г. (по прямому указанию В.И. Ленина) Центрального института труда (ЦИТ) во главе с А.К. Гастевым. В 1921 г. состоялась Первая Всероссийская конференция по научной организации труда (председателем был В.М. Бехтерев). Среди исследователей проблем трудовых процессов советского периода можно отметить И.Н. Шпильрейна, С.Г. Геллерштейна, А.П. Болтунова, А.М. Щербикова, В.В. Чебышева, А.Ф. Журавского, Н.А. Бернштейна, Н.М. Щелованова, С.Г. Струмилина, Б.М. Теплова, А.К. Гастева.

Идеи НОТ, концентрирующие внимание на анализе проблем организации трудовых процессов, в течение долгого времени были стержнем развития экономики труда как науки и учебного предмета. В 1967 г. была проведена Вторая Всесоюзная конференция по НОТ.

Таким образом, экономика труда развивалась как конкретно-экономическая, прикладная наука. Ее прикладной характер был связан с организацией трудовых процессов, с проблемами оплаты, нор-

мирования, условий, производительности и интенсификации, планирования и анализа показателей труда. Это позволяло высказывать следующее: «...экономика труда изучает трудовую деятельность человека и определяет пути повышения ее эффективности»¹.

В период 50–60-х гг. XX в. в экономике труда также развивались изыскания, посвященные проблемам использования, распределения и воспроизводства рабочей силы в масштабах общества в целом. Эти исследования расширили предметное поле экономики труда. Стали активно изучаться проблемы 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.

В учебнике «Экономика труда», изданном коллективом кафедры экономики труда Московского института народного хозяйства (сегодня — Российская экономическая академия им. Г.В. Плеханова) в 1976 г., читаем: «...экономика труда изучает проявление экономических законов социализма в области общественной организации труда, распределения общественного продукта, воспроизводства рабочей силы и определяет методы их использования в практической деятельности для обеспечения неуклонного роста производительности общественно-

¹ Петреченко П.Ф., Лясников И.А. Экономика труда в промышленности. 2-е изд. М., 1978. С. 5.

го труда с целью повышения уровня жизни трудящихся и всестороннего развития человека»¹.

Еще в одном учебнике «Экономика труда», изданном в 1991 г., т.е. в период начала экономических реформ в России, дается такое определение: «экономика труда — функциональная наука, которая изучает общественные отношения людей, складывающиеся в процессе организации общественного труда и воспроизводства рабочей силы. Она является основой экономической политики государства в области труда... 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»².

В одной из первых работ, вышедшей в условиях перехода к рыночной экономике³, 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 уже упоминавшемся переводном учебнике Р.Дж. Эренберга и Р.С. Смита (тоже 1996 г.): «Экономика труда — это исследование функционирования результатов рынка в сфере труда. Если попытаться сузить данное понятие, то можно сказать, что экономика труда — это 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»⁴. По мнению авторов, эти стимулы служат и мотивом, и ограничителем индивидуального выбора. Экономика труда сосредотачивается

¹ Экономика труда / под ред. Н.А. Иванова, Г.И. Мечковского. М., 1976. С. 5.

² Экономика труда / под ред. Г.Р. Погосьяна, Л.И. Жукова. М., 1991.

³ Экономика труда и социально-трудовые отношения. М., 1996. С. 11.

⁴ Эренберг Р.Дж., Смит Р.С. Указ. соч. С. 3.

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, и в этом определении 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 (автор М.Г. Колосницына) дается следующее определение: «Экономика труда — самостоятельный раздел экономической теории, изучающий функционирование специфического рынка, где в качестве товара выступает рабочая сила»¹. Авторы второго учебного пособия (С.Ю. Рошин, Т.О. Разумова) рассматривают экономическую теорию труда (*labour economics*) как применение теоретических положений общей экономической теории (*economics*) к анализу рынка труда и дают следующее 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»².

Профессор Л.А. Еловигов в учебном пособии «Экономика труда» отмечает: «соединение понятия „труд“ с термином „экономика“ ...означает, что мы имеем дело с управлением целесообразной деятельностью человека»³. В отличие от политической экономии, экономика труда изучает экономические отношения людей, возника-

¹ Колосницына М.Г. Указ. соч. С. 5.

² Экономика труда: экономическая теория труда. М., 2000.

³ Еловигов Л.А. Экономика труда: учеб. пособие. Омск, 2000. С. 8–9.

ющие в трудовом процессе, прежде всего по поводу организации и оплаты труда.

В учебном пособии Л.П. Владимировой предмет экономики труда определяется как **социально-экономические отношения, складывающиеся в процессе труда под влиянием различных факторов**¹.

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 силы².

И те же авторы в учебнике «Социальная политика» 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»³.

Таким образом, большинство российских ученых-экономистов считает, что предметом экономики труда является труд как целесообразная деятельность людей, которая является взаимодействием между людьми в процессе труда и по поводу производства⁴. При подобном подходе в отечественной традиции изучения экономики труда в качестве объекта исследования избирается сам труд: акцент же делается на социально-трудовых отношениях.

В одном из последних учебников по экономике труда прямо указывается: «...экономика труда нацелена в первую очередь на изучение проблем труда в пределах предприятия и его непосредственного

¹ Владимирова Л.П. Экономика труда: учеб. пособие. М., 2000. С. 5.

² См.: Экономика труда (социально-трудовые отношения) / под ред. Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова. М., 2003. С. 9.

³ Социальная политика: учебник / под общ. ред. Н.А. Волгина. М., 2003. С. 14.

⁴ См.: Экономика труда / под ред. П.Э. Шлендера, Ю.П. Кокина. М., 2002. С. 11.

окружения, поскольку в любых социально-экономических условиях реальная трудовая деятельность осуществляется именно на предприятиях, а стало быть, процессы, происходящие на более высоком уровне, так или иначе, определяются ими»¹.

При этом, отмечают авторы, экономика труда является наиболее «чистой» экономико-трудовой наукой. Поведение предприятий и индивидов рассматривается в ней как экономическое поведение, определяемое прежде всего соотношением выгод и потерь, а не существующими нормами и традициями. Все другие науки о труде содержат существенную неэкономическую составляющую. Так, один из разделов выдержавшего несколько изданий английского учебника «Управление человеческими ресурсами» содержит в себе сведения исключительно из области социологии и психологии.

Процесс формирования новых подходов к экономике труда и адекватного восприятия новаций в период радикальных реформ был связан со снятием догматических оков. Это не означало мгновенного перехода на новые концепции. Требовалось время на достаточно серьезное переосмысление имеющегося багажа, особенно учитывая, что его отдельные части оригинальны и имеют полное право на признание мировой науки и практики. Тем более что произошел резкий переход от политэкономии социализма на *economics*, тогда как в части теории труда имелась высокая специфичность, что демонстрируется и по настоящее время. В ряду таких явлений в рассматриваемый период были:

- изменение концепции занятости;
- становление рынка труда во всех его проявлениях;
- возникновение явной и неявной безработицы и фиксация службы занятости населения;
- децентрализация системы оплаты труда;
- заключение тарифных соглашений;
- процессы разгосударствления и приватизаций;
- расслоение народных масс по достатку и доходу.

Все это породило «...новую систему социально-трудовых взаимоотношений внутри предприятия и в обществе в целом, новых рабо-

¹ Экономика труда / под ред. М.А. Винокурова, Н.А. Горелова. СПб., 2004. С. 15.

тодателей и, соответственно, новую для нас проблему социального партнерства»¹.

Кроме того, в конце XX в. в странах с рыночной экономикой начался переход к новой парадигме развития и управления (см. табл. 1.2) и наметился переход от традиционного труда к интеллектуальному.

Таблица 1.2

Новая парадигма управления

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

¹ *Рошин С.Ю.* Вопросы экономики труда в преподавании экономической теории // *Российский экономический журнал.* 1995. № 5–6. С. 108.

Концептуальные изменения в подходах к управлению трудом: на смену трудовой теории, рассматривающей персонал как издержки производства, подлежащие 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. Следствием такого подхода является 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, любой **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.

Таким образом, существенные изменения в предмете экономики труда обусловлены сегодня следующими явлениями.

1. Кардинально изменилась роль 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.

2. Значительно выросла роль 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.

3. Многомерность описания различных экономических субъектов резко возросла. Положение работников и работодателей стало определяться значительно большим числом показателей, гораздо менее зависимых друг от друга, чем это было ранее.

4. Приобрели исключительно высокий динамизм характеристики трудовой деятельности в этот период, что является следствием влияния рыночных факторов на персонал предприятия. При этом 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.

5. Меняется характер 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, отметим: 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 или по крайней мере то и дело пересекающимися с теми, что существуют, например, в социологии труда. Разумеется, эти науки тесно взаимосвязаны, но нужно всегда помнить: они различны, самостоятельны. Однако до настоящего времени ни по какому другому направлению экономической науки нельзя встретить такой значительной нерасчлененности с социологией, как в экономике труда. Можно встретить много случаев 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 также отметить, что хотя зарубежный подход акцентирует внимание на функ-

ФИЛИАЛ РЭА
ИМ. С. В. ПЛЕХАНОВА
В Г. ТАШКЕНТЕ

ИНФОРМАЦИОННО- 17
РЕСУРСНЫЙ ЦЕНТР

17534

ционировании рынка труда, а отечественный — на производственных отношениях между людьми, речь идет о том, что предметом экономики труда являются, в конечном счете, **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 было установлено, какие ее проблемы относятся к уровню организации (предприятия), а какие — к уровню исполнительных органов власти и управления. Так, например, организация, нормирование и оплата труда работников — бесспорная прерогатива хозяйствующих субъектов — предпринимателей и руководителей, т.е. микроуровня, тогда как 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 так называемую 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 в России остро ставит вопрос: ограничиться ли тем, что составляет предмет экономики труда на Западе (исследованием рынка труда), или пытаться 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 из-за увеличения объема анализирующих связей и сложности выделения существующих.

В анализе экономических систем выделяется следующая цепочка уровней: мегасистема (мировая экономика), макросистема (на-

циональная 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 табл. 1.3 представлена система экономики труда (в упрощенном виде).

Таблица 1.3

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, опосредовано 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 уровней разделов, а именно — макро- и микроэкономики труда (т.е. собственно экономики труда) (см. рис. 1.1).

Связующее звено между микро- и макроуровнями — мезоуровень, посредством которого может быть достигнуто соединение интересов товаропроизводителей с интересами экономического и социального развития регионов, а для наиболее крупных товаропро-

изводителей по их влиянию на макропоказатели — с интересами страны в целом, т.е. исследуются проблемы труда на региональном (территориальном) уровне.

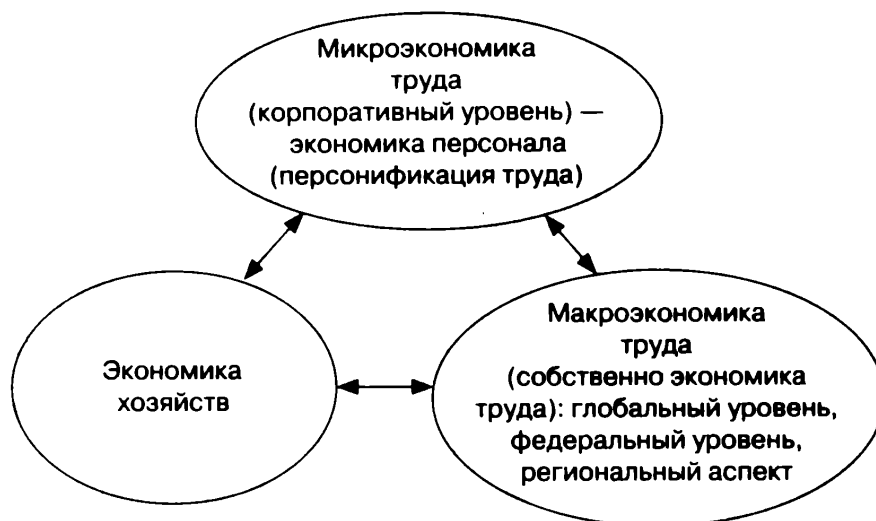


Рис. 1.1. Уровневые разделы проблем труда

При общности круга решаемых проблем по каждому уровню выделяются те проблемы, которые являются для него определяющими, и те, по которым необходим обмен информацией и согласование со смежными уровнями. Так, предметом микроэкономики труда является 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. Предметом макроэкономики труда являются 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 мониторинг¹. Круг проблем, изучением которых должна заниматься

¹ Саратовский государственный технический университет, участник Совместного европейского проекта программ Европейского союза Темпус-Тасис Т_ЕР-10336-97 «Современное экономическое пространство: распространение рыноч-

макроэкономика труда, приведен на рис. 1.2; микроэкономика труда, т.е. управление персоналом, — на рис. 1.3.

От понимания предмета экономики труда зависит глубина изучения самого курса. Если специалист знает круг вопросов, охватываемых этой наукой, то он всегда будет задерживать 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.



Рис. 1.2. Проблемное поле макроэкономики труда

ной концепции» с российской стороны курс «Экономика труда» прямо отождествляет с «экономикой рынка труда» (Саратов, СГТУ, 2000).

Раздел I. Категория «труд» в современной экономике труда



Рис. 1.3. Предмет микроэкономики труда и ее взаимосвязь с другими научными дисциплинами

Таким образом, экономика труда — отрасль экономической науки, исследующая явления и процессы, связанные с трудовой деятельностью человека. Она 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.

Экономика труда — наука, являющаяся симбиозом двух наук — экономики и теории труда, каждая из которых крайне сложна.

О сложности говорит тот 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 (см. рис. 1.4 и рис. 1.5).

Экономика труда, объединяясь с другими науками, дает жизнь другим областям знания, и таким, в частности, как «Экономика и социология труда», «Психология и экономика труда» и т.д.

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. Так, ряд авторов рассматривает проблемы экономики труда под углом качества жизни, причем колебания их представлений имеют 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», предмет которой — «экономическое действие людей, рассматриваемое как форма их социального действия»¹.

¹ Радаев В.В. Что изучает экономическая социология // Российский экономический журнал. 1994. № 9. С. 50.

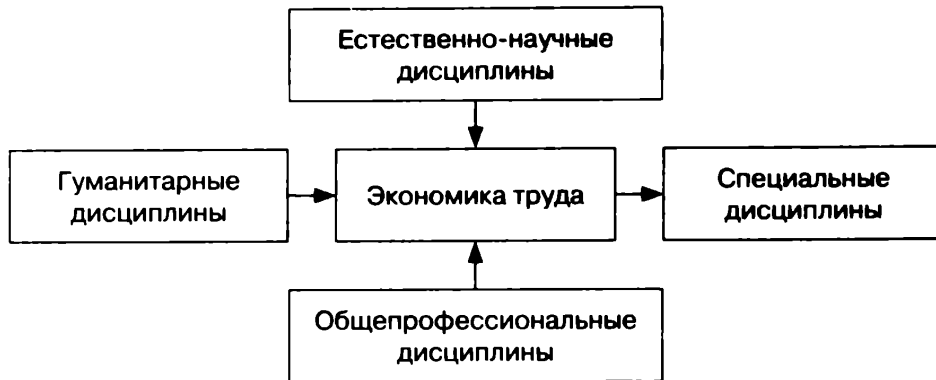


Рис. 1.4. Связи курса «Экономика труда» с другими дисциплинами

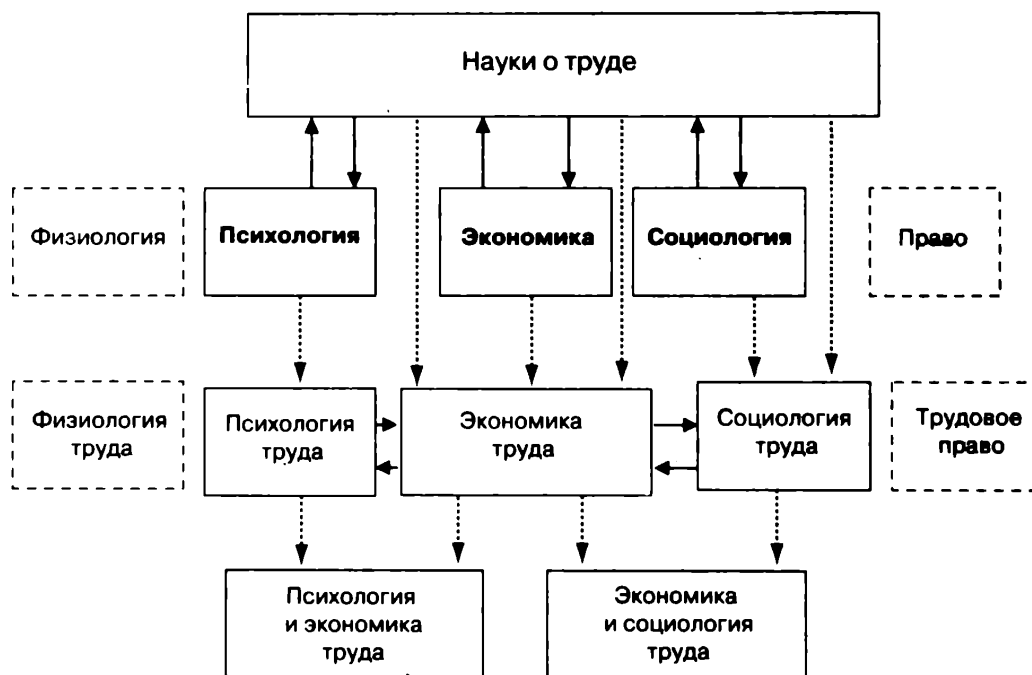


Рис. 1.5. Место экономики труда в общей структуре наук о труде

Вторая группа — структура экономики труда исходит из членения наук о труде. Экономика труда ставится в ряд с другими наука-

ми того же рода. Так, например, поступает Б.М. Генкин, предлагая выделять 14 основных разделов наук о труде, формирующих 10 наук, изучающих трудовые процессы. Каждая из перечисленных наук обладает своим набором разделов. Согласно Б.М. Генкину 14 основных разделов наук о труде:

- производительность;
- человеческий капитал;
- условия труда;
- проектирование трудовых процессов;
- нормирование труда;
- планирование численности персонала;
- отбор, обучение и аттестация персонала;
- мотивация;
- формирование доходов и оплата труда;
- взаимоотношения в трудовых коллективах;
- рынок труда и управление занятостью;
- взаимоотношения в трудовых коллективах;
- маркетинг персонала;
- контроллинг персонала;
- организация управления персоналом.

Десять наук о труде:

- физиология труда;
- психология труда;
- эргономика;
- безопасность труда;
- организация труда;
- нормирование;
- экономика труда;
- социология труда;
- управление персоналом;
- трудовое право.

Третья группа — структура экономики труда исходит из существующего членения экономической науки. Фрагмент обобщения такого членения представлен в табл. 1.4. 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.

Таблица 1.4

Фрагмент структуры экономики труда, исходящий из существующего членения экономической науки¹

Части	Разделы	Подразделы
Общие вопросы	Введение в экономику труда	Предмет экономики труда как науки. Труд и экономическая среда. Экономические законы и законы экономики труда: общее и различие. Взаимосвязь теории экономики труда с другими общественными науками. Методы экономики труда. Инструментальный анализ экономики труда
	Становление и развитие экономики труда	Основные направления развития экономической мысли и их влияние на становление экономики труда. Классическое направление и его отражение в экономике труда. Маржинализм и институционализм в экономике труда. Кейнсианство и посткейнсианство в науках о труде Экономического профиля. Системный подход в современной экономике труда. Синергетика трудовых процессов в призме экономических интересов
Микроэкономика	Трудовые предпочтения и индивидуальный спрос	Полезность в экономике труда: общие понятия. Двойственность понятий при анализе экономических проблем трудовых процессов. Цена и полезность. Правило максимизации полезности. Предпочтение в экономике труда и проблемы транзитивности. Кривые безразличия и их концептуальные возможности. Бюджетные ограничения как отражение трудовых предпочтений. Факторы, влияющие на трудовые предпочтения. Индивидуальный спрос в экономике труда: общие положения. Эластичность индивидуального спроса

¹ См.: Кирсанов К.А., Буянов В.П., Михайлов Л.М. Теория труда. М., 2001. С. 336–337.

Глава 1. Предмет экономики труда

Окончание табл. 1.4

Части	Разделы	Подразделы
Макроэкономика	Теория производства: факторы, издержки и проблемы оптимизации трудозатрат	<p>Труд как главный фактор производства.</p> <p>Труд и его измерения в экономике.</p> <p>Производственная функция и оптимизация факторов: специфика анализа труда.</p> <p>Труд и производительность факторов производства.</p> <p>Специфика использования теории производства в экономике труда.</p> <p>Кривые безразличия и нормы замещения применительно к проблемам труда.</p> <p>Человеческие проблемы траекторий расширения.</p> <p>Предприятия: от дифференциации оплаты до разделения труда.</p> <p>Экономика технического труда в проблематике экономики труда.</p> <p>Издержки в экономике труда</p>
	Рынок труда и его равновесие	<p>Общие понятия спроса и предложения в экономике.</p> <p>Кривая рыночного спроса на труд: общее и специфика.</p> <p>Кривая рыночного предложения труда: общее и специфика.</p> <p>Равновесие и механизмы его достижения.</p> <p>Вопросы регулирования рынка труда</p>

Глава 2

Экономика труда: история становления и развития

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 (см. рис. 2.1¹).

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 в. научного управления трудом и тем более науки управления персоналом не существовало.

¹ См.: *Рофе А.И.* Экономика и социология труда. М., 1999. С. 16.

Глава 2. Экономика труда: история становления и развития



Рис. 2.1. Направления развития науки о труде

Таблица 2.1

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 (Бертанлаффи, 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

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. 2.2, резюмирующая сведения о ведущих теоретиках теории организации.

Таблица 2.2

Теории организации и их теоретики

Теоретик	Даты	Доминирующая точка зрения
Г. Файоль	1841–1925	Рациональный, структурированный подход к управлению организациями

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

Теоретик	Даты	Доминирующая точка зрения
Ф.В. Тейлор	1856–1917	Оценка и контроль работ с позиций «научного управления»
Френк и Ли-лиан 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 Г. Файоля и Л.Ф. Урвика
М. Вебер	1864–1920	Достижение организационной эффективности средствами «рационально-легальной» системы власти, т.е. «бюрократии»
Э. Майо	1880–1949	Социальные потребности на работе настолько же важны, как экономические и физические потребности
Дж. Вудвард	1916–1971	Технология и технические потребности производства оказывают существенное влияние на организационный выбор
А. Маслоу	(1954)	Мотивация людей определяется структурой потребностей, представляющей собой восходящую иерархию
Д. Мак Грегор	1906–1964	Если рассматривать теорию управления, то существуют два ключевых предположения: теория X — люди нуждаются в принуждении и контроле для выполнения своих обязанностей; теория Y — люди могут быть целеустремленными и могут иметь внутреннюю мотивацию
Ф. Герцберг	(1959)	Люди нуждаются в поиске факторов мотивации, если они хотят найти удовлетворение в работе
В. Врум	(1964)	Люди будут мотивированы настолько, насколько они могут воспринять связь между приложенными усилиями, результатами работы и полученным вознаграждением

Теоретик	Даты	Доминирующая точка зрения
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

В России основоположниками концепций управления трудом являлись следующие ученые (см. рис. 2.2): А.А. Богданов (Малиновский), Н.А. Витке, А.К. Гастев, Ф.Р. Дунаевский, О.А. Ерманский, П.М. Керженцев (Лебедев).

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 (см. табл. 2.3).

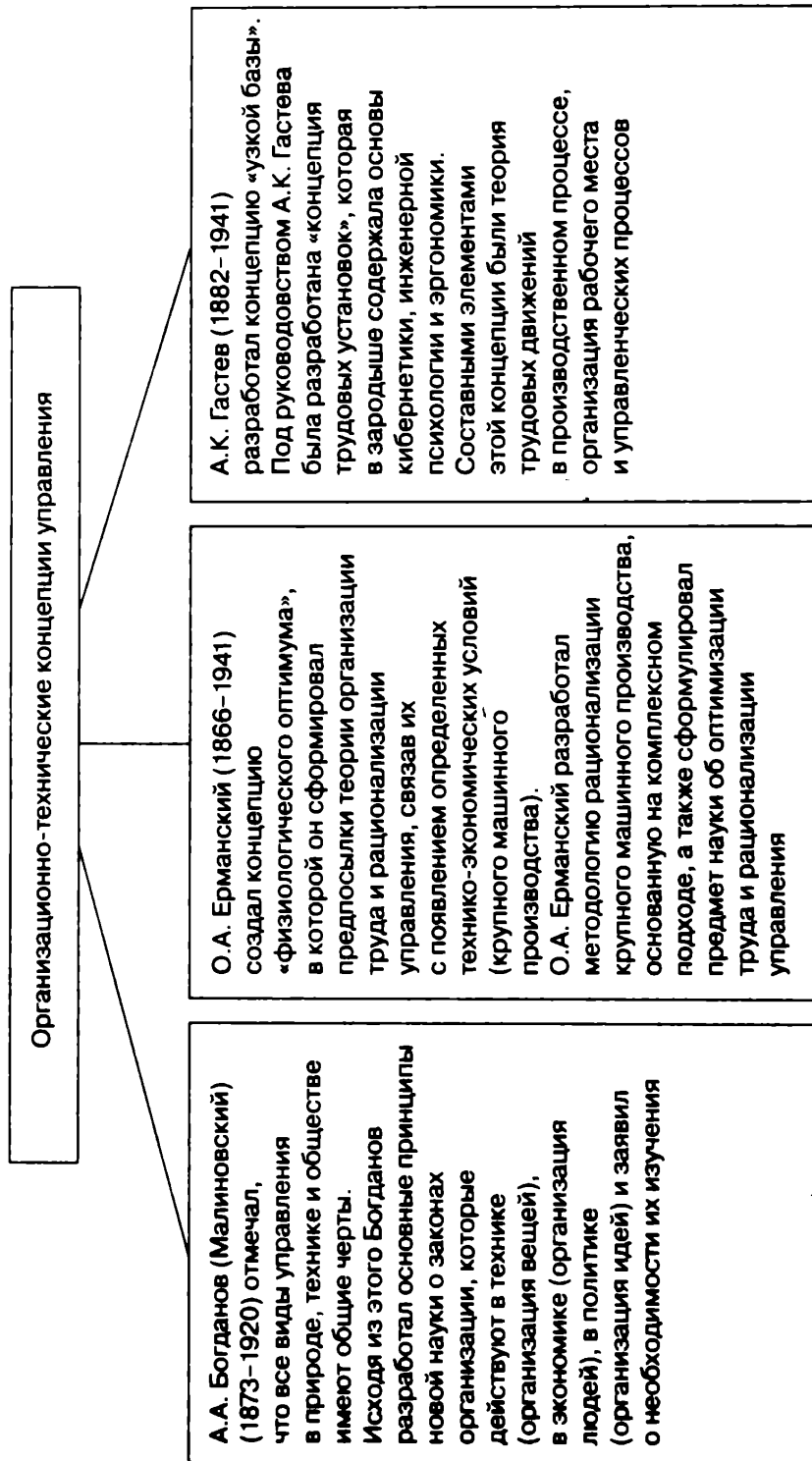
Поиски новых форм управления трудом, продиктованные взаимосвязанным развитием производительных сил, базиса и надстройки, попытки предвосхитить возможные направления этого развития на основе познания экономических законов приводят к определенным модификациям организации труда, в особенности на переломных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

Сопоставление издержек и выгод разных подходов к проектированию труда¹

Подход к проектированию труда	Выгоды	Издержки
Механистический подход	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 ²
Мотивационный подход	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 подход	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

¹ Источник: Adapted from Campion and Thayer, 1987.

² Абсентеизм (от лат. *absens* — отсутствующий) уклонение избирателей от участия в голосовании на выборах. В общем случае термин обозначает уклонение от обязанностей (см.: <<http://ru.wikipedia.org>>).



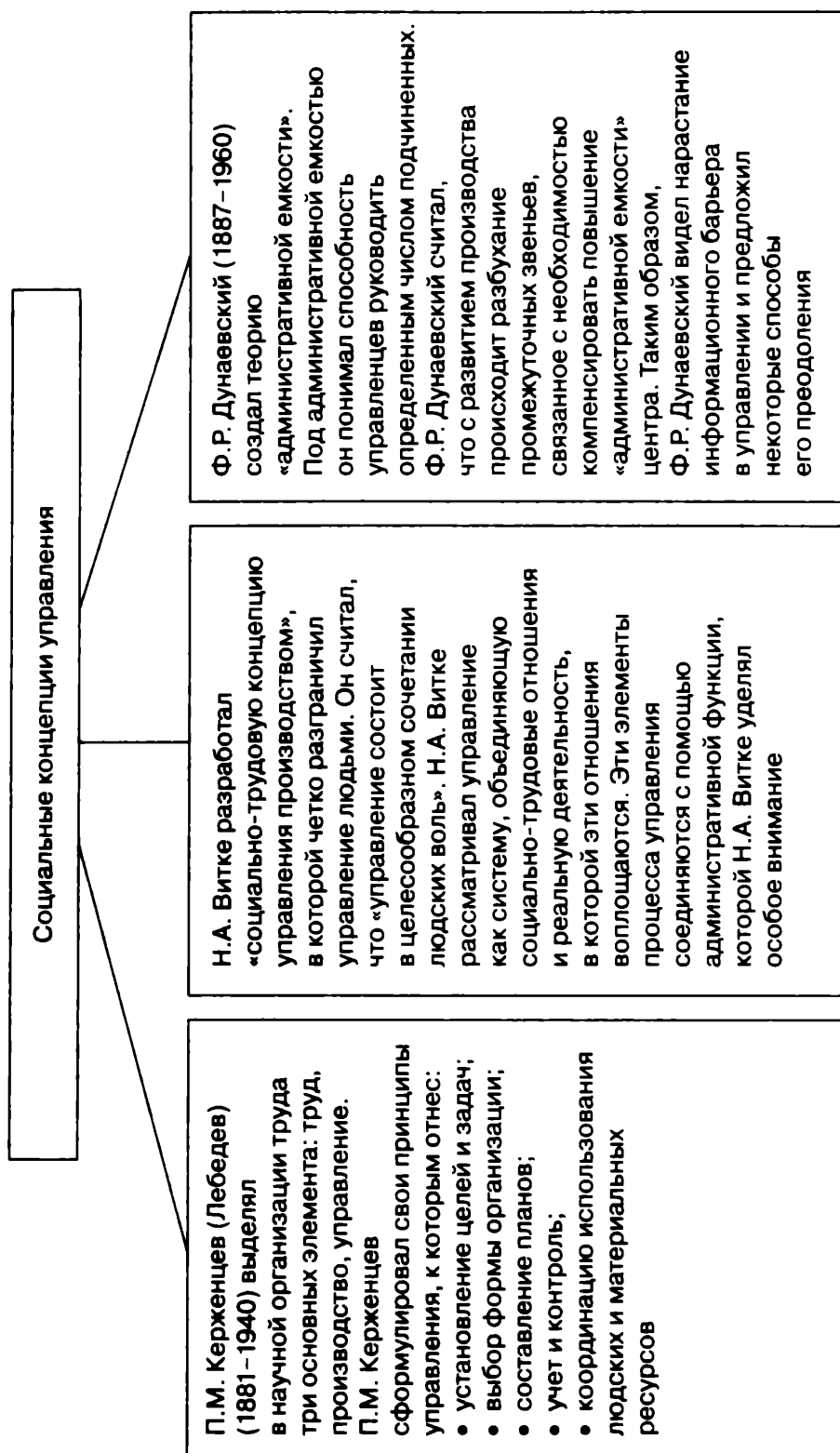


Рис. 2.2. Характеристики российских концепций управления

Как считают специалисты, разница между традиционным и новым управлением выражена в двух моделях (см. табл. 2.4).

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.

Таблица 2.4

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

Окончание табл. 2.4

Модель	Бюрократическая	Менеджерская
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, формирует будущее
Планирование	Механическое, маргинальное	Интегрированное, постоянное, глобальное и открытое

Суть концептуальных отличий этих моделей представлена в табл. 2.5.

Таблица 2.5

Основные положения концепций управления

Старая концепция (Ф. Тейлор, А. Файоль, Э. Мейо и др.)	Новая концепция (И. Ансофф, П. Друкер, Р. Уотермен и др.)
Организация — это «закрытая» система, цели, задачи и условия деятельности которой достаточно стабильны и мало зависят от внешней среды	Организация — это «открытая» система, построенная на базе теории организации и рассматриваемая в единстве факторов внутренней и внешней среды и сценариев будущего развития
Рост масштабов производства продукции и услуг как главный фактор успеха и конкурентоспособности	Ориентация на качество продукции и услуг, на удовлетворение требований потребителей, а не на объемы выпуска
Рациональная организация производства, эффективное использование всех видов ресурсов и повышение производительности труда как главная задача менеджмента; акцент на текущее планирование и баланс ресурсов	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

<p>Старая концепция (Ф. Тейлор, А. Файоль, Э. Мейо и др.)</p>	<p>Новая концепция (И. Ансофф, П. Друкер, Р. Уотермен и др.)</p>
<p>Персонал как трудовой ресурс, составная часть машин и производительного процесса; акцент на научную организацию труда и нормирование труда; главный источник прибавочной стоимости — производственный рабочий и производительность его труда</p>	<p>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</p>
<p>Система управления, построенная на контроле всех видов деятельности, функциональном разделении работ, четких регламентах, нормах, стандартах и правилах исполнения</p>	<p>Система управления, ориентированная на внутрифирменную философию, организационную культуру и нововведения, на мотивацию работников и стиль руководства</p>

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

- системный и ситуационный подходы (школа социальных систем). Разработаны в 50–70-е гг. XX в. Г. Саймоном, Ч. 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. XX в. силами М. Портера, Р. Акоффа, А. Маслоу и др. Разработка стратегии организации в рыночной экономике рассматривается как фактор ее конкурентоспособности, исследована роль инновационного менеджмента, разработаны 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. учеными Дж. Грейсоном, Т. Питерсом, Р. Уотерменом и др. Теория 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 (см. рис. 2.3¹).

Научные исследования все больше концентрируются на вопросах понимания того, 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 1960-х гг. принципы управления были построены по закрытому типу. Иначе говоря, 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, имела место эволюция и в другом направлении — от рационального фактора к социальному. Рациональный (можно назвать — 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 того, что получение максимальной прибыли возможно лишь при совпадении интересов и целей фирмы с интересами исполнителей, т.е. рабочих и служащих, что, в свою очередь, привело к смещению рационализма в сторону ориентации на человеческий фактор.

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 гуманистического².

¹ См.: Хендерсон Р.И. Компенсационный менеджмент. 8-е изд. СПб., 2004. С. 119.

² См.: Евенко Л.И. Эволюция концепций управления человеческими ресурсами // *Стратегия развития персонала. Материалы конференции*. Н. Новгород, 1996.

Раздел I. Категория «труд» в современной экономике труда

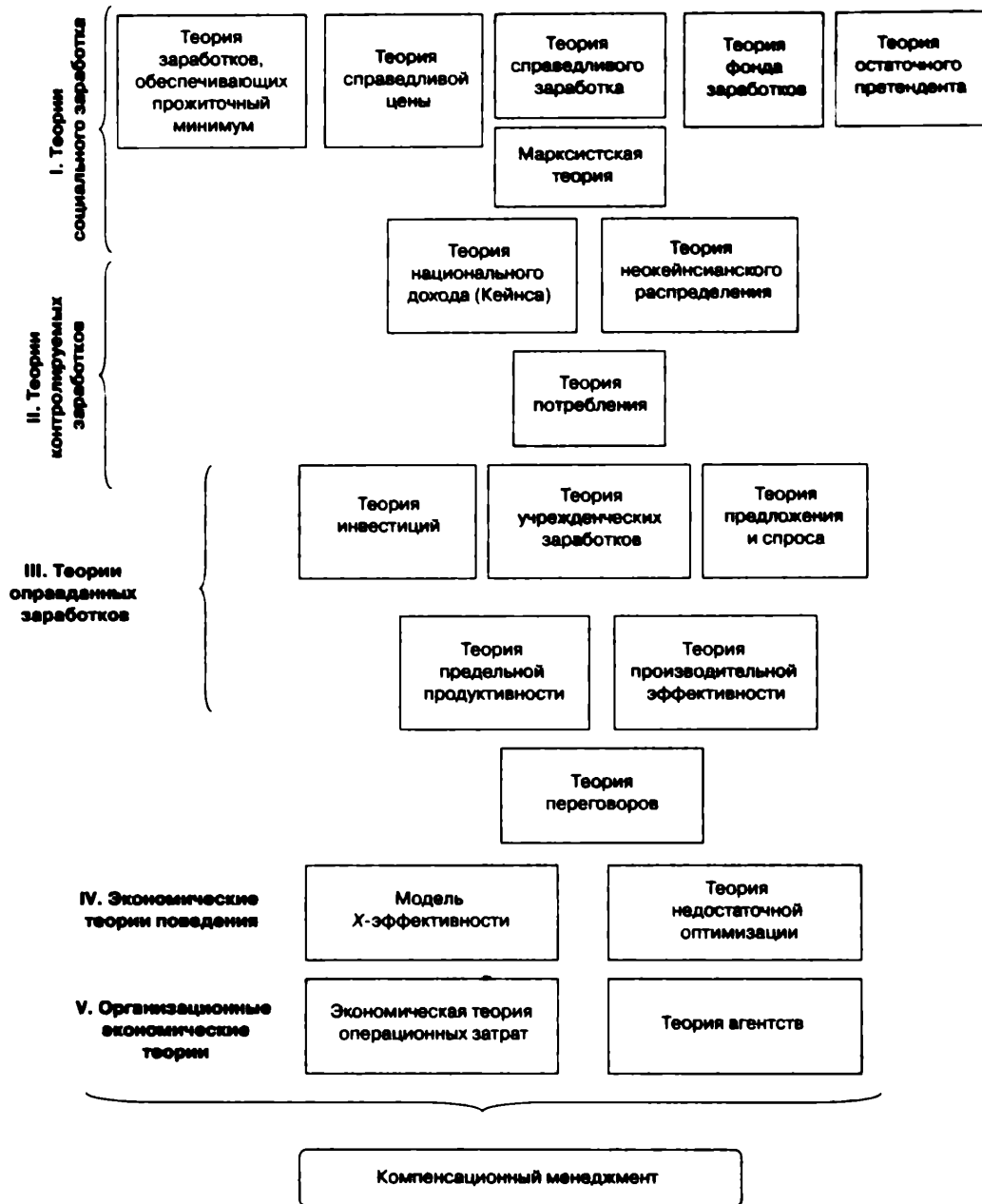


Рис. 2.3. Экономические теории, учитываемые при формировании оплаты труда

В рамках системно-эволюционного подхода организация — это социальный организм, который живет и развивается по биологиче-

ским законам, присущим всему живому миру (рис. 2.4). Любая организация (как человек) проходит объективно закономерные и последовательные фазы эволюционного развития и каждая фаза развития предприятия по-своему уникальна и требует особенного к ней отношения. Любая организация — это совокупность трех подсистем: экономической, социальной и технической (рис. 2.4).

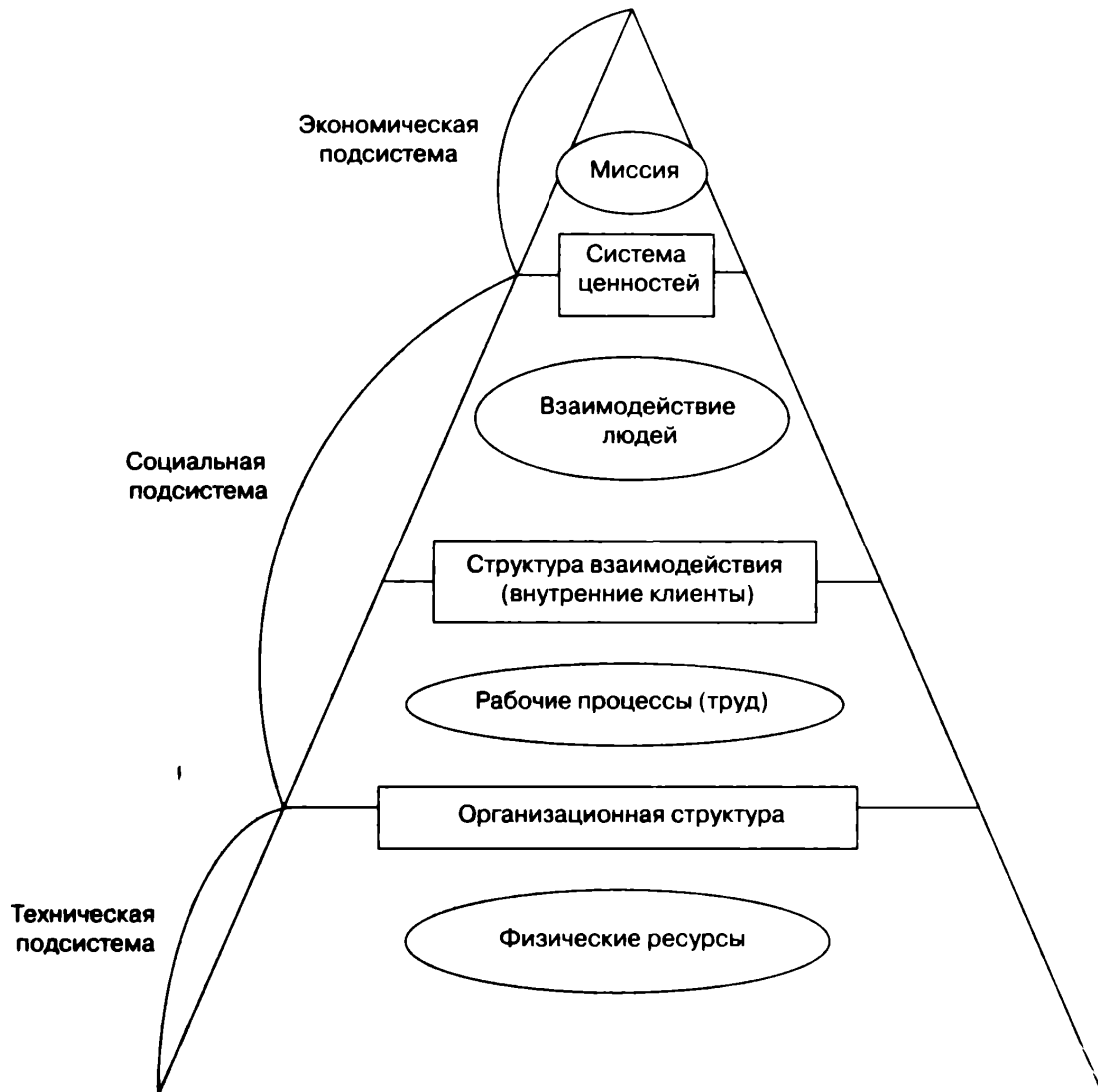


Рис. 2.4. Модель организации (системно-эволюционный подход)

Экономическая подсистема — это экономический смысл создания и существования организации. Составной частью этой подсистемы являются 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, уникальной биографией и судьбой. Именно 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 называется **пионерской**, ее главная особенность состоит в том, что предприниматель, он же руководитель, находится в курсе всех дел организации, он 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. **Доминирующей в этой фазе является 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 (см. рис. 2.5) путем их позиционирования (например, как это делает компания *Procter and Gamble, P&G*):

1. **Коллектив.** Компания стремится привлекать лучших специалистов в мире: работники *P&G* всегда будет нашим главным достоянием.
2. **Лидерство.** Компания стремится стать лидером, имеет четкое представление о том, в каком направлении движется, в макси-

мальной степени использует возможности для занятия ведущих позиций.

3. Честность. Компания стремится всегда найти правильные решения. Отношения друг с другом основываются на честности и открытости; соблюдается закон; укрепляются моральные основы и принципы *P&G*. Решения принимаются исходя из полной информации и обоснованной оценки, в том числе с учетом возможных рисков.



Рис. 2.5. Факторы, влияющие на ценности организации (фирмы)

Эффективность производства в значительной мере зависит от степени согласованности интересов сотрудников организации с ее целями. Как видно из рис. 2.6, при полном согласовании целей организации и сотрудника $\gamma = 0$ и $\cos \gamma = 1$. Если цели сотрудника и организации противоположны, то $\gamma = 180^\circ$ и $\cos \gamma = -1$. Несоответствие целей сотрудника и организации может быть вызвано различными причинами. Одной из весьма вероятных является склонность сотрудника или менеджера организации к нарушению норм морали и права, т.е. духовно-этических аспектов деятельности человека.

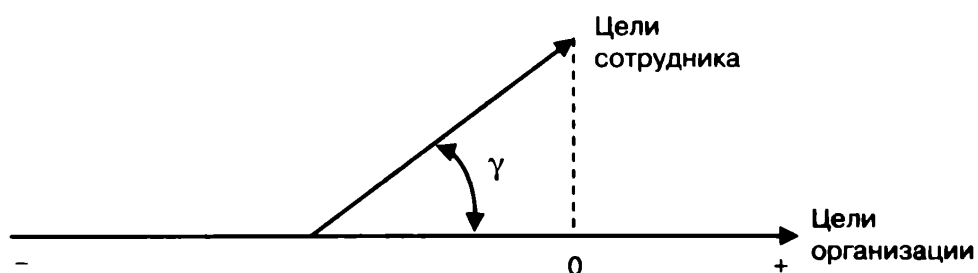


Рис. 2.6. Модель согласованности целей организации и сотрудника

Современные организации стремятся осуществлять практическое управление меньшим числом работников, с меньшим количеством уровней управления и с большей гибкостью. Основные характеристики нового типа управления приведены в табл. 2.6 и на рис. 2.7.

Таблица 2.6

**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)

Основные условия и характеристики	Индустриальная эра: традиционное управление	Информационная эра: новое управление
Формирование стратегии	Формальное планирование	Ориентация на изменения (инновация)
Рабочие роли	Наемный персонал	Предприниматель, инноватор
Персонал	Функционеры	Потенциальные ресурсы (центры определенных способностей)
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
Наем	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	Сопrotивление изменениям	Ориентация на изменения

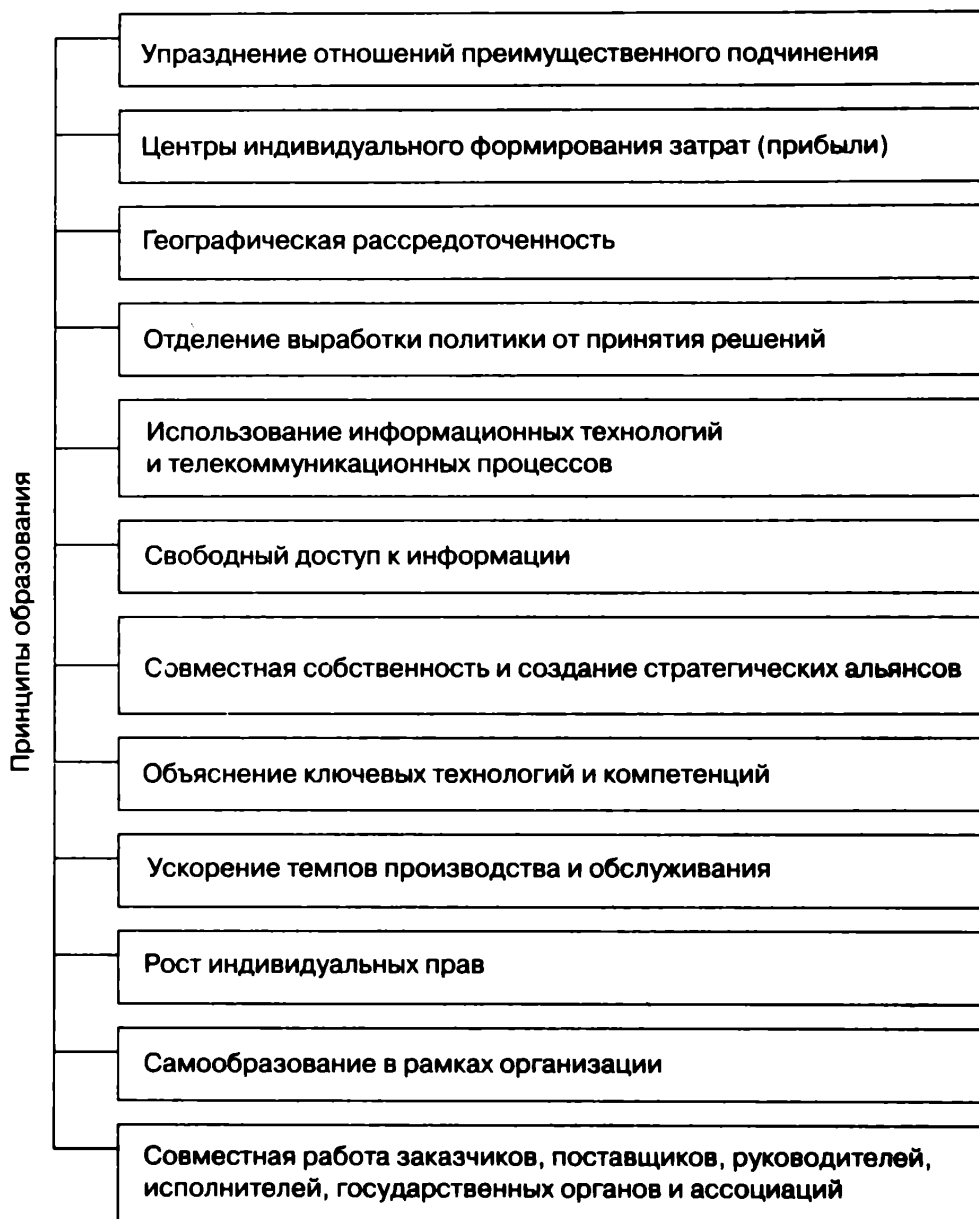


Рис. 2.7. Виртуальная организация: принципы образования

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 (см. табл. 2.7).

В плановой экономике потребности общества прежде понимались скорее как потребности государства, и уж конечно не как запросы рынков. В рыночной экономике это понятие следует несколько переосмыслить: Личный результат труда достигается тогда, 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. При этом в XXI в. речь идет о необходимости стратегического управления трудом, персоналом. В связи с этим предстоит отказ от отношений «начальник — подчиненный» и формирование отношений «лидер — ведомые — команда».

Таблица 2.7

Эволюция управления персоналом

Период	Приоритеты персонала	Способы достижения целей управления персоналом
До 1900 г.	Промышленные технологии	Дисциплинарные системы
1900–1910-е 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 компании
1940-е гг.	Пособия и компенсации работникам	Индексация доходов с учетом роста стоимости жизни. Увеличение заработной платы. Пенсионные, медицинские и другие системы пособий

Период	Приоритеты персонала	Способы достижения целей управления персоналом
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: <ul style="list-style-type: none"> • 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

В теории труда различают статическую и динамическую устойчивость (см. рис. 2.8).

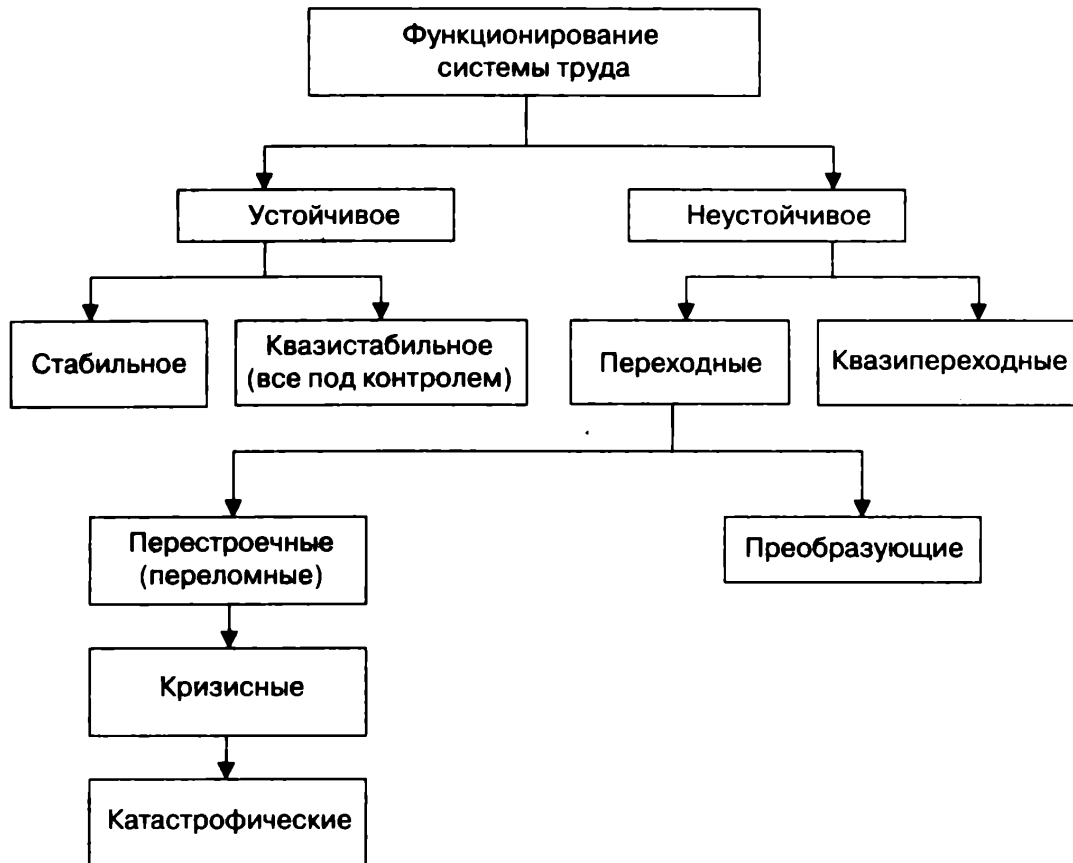


Рис. 2.8. Состояния системы труда

Факторы, влияющие на устойчивость функционирования системы, могут быть внешними и внутренними. Если устойчивость в основном диктуется внешними факторами, то такую устойчивость принято называть внешней; если устойчивость в основном диктуется внутренними факторами — 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, то его с помощью особых процедур сводят к квазиустойчивому. Для этого исследуют понятия синергии, бифуркации и ряд других.

Сам по себе мультиплексный, или синергетический, эффект трудовой деятельности — это качественный результат труда, который рождается из добровольного активного (мотивация) применения способностей человека (потенциал) в определенной области его профессиональной (знания, навыки, смекалка, т.е. способности) и человеческой (мудрость, чувство времени, места, меры и другие общечеловеческие признаки умного и мудрого человека) компетентности в каждой ситуации, с которой он сталкивается во время работы в организации, с учетом возможностей, ограничений и целей организации.

При этом 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 свойствен синергетический эффект, работа, его содержащая, пугает и отталкивает, они отказываются от делегирования полномочий и роста дохода.

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

Синергия (от греч. *sinergia* — сотрудничество, содружество, совместная деятельность) — это совместная созидательная деятельность, в результате которой в процессе группового взаимодействия создается качественно новый групповой результат¹. 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, который называют синергетическим эффектом: $2 + 2 = 5, 6, 7...$ Синергия — особенное свойство открытых систем продуцировать в результате взаимодействия их составляющих элементов (подразделений, людей и др.) эффект значительно больших, чем сумма результатов, независимых действий этих элементов. Формула синергии: $S = 2 + 2 = 5, 6, \dots, N$. Причем это не сумма результатов компонент,

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

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 присущи 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 и что надо сделать, чтобы вывести системы на эти пути. Цель синергетизма — 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, поскольку в этом случае производители экономят средства на обучение работников. Синергетический эффект, соответствующий той или иной форме взаимодействия людей, должен оцениваться не только по экономическим, но и по 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.

Проведенные исследования выявили 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 компетенциями.

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

Важным фактором, порождающим синергетический эффект, являются структурные образования типа управленческих команд. Множество легко и повседневно наблюдаемых фактов свидетельствует, что у команды есть собственные свойства, отличные от свойств ее членов, вследствие чего 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.

Бифуркация¹ в природе всегда есть точка скачкообразного перехода от одного качественного состояния к другому, в которой исчезает единственность решения.

Э. Петерс характеризует бифуркации и их особенности следующим образом: во-первых, это явление, состоящее в том, что некая так называемая нелинейная динамическая система приобретает вдвое (!) больше возможных решений по сравнению с тем, что было до достижения ею критического уровня; во-вторых, возможен так называемый каскад бифуркаций, который называют «дорогой к управленческому хаосу» через удвоение периода, потому что переход от упорядоченной системы к хаотической системе часто происходит

¹ Бифуркация (от лат. *bifurcus*) — раздвоение, разделение, разветвление чего-либо (см.: *Словарь иностранных слов*. С. 108).

тогда, когда количество возможных решений возрастает, каждый раз удваиваясь¹.

В системах экономики труда любая бифуркация, сохраняя свою скачкообразность, всегда протяженна во времени и пространстве, и переход системы из одного квазистабильного состояния в другое происходит через промежуточные фазы, каждая из которых 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, которой более ста лет (тейлоризма)².

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

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. Как показала 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

¹ См.: Петерс Э. Хаос и порядок на рынках капитала. М., 2000. С. 20, 162–163, 296.

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

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.

Вместе с тем, как видно из материалов Международной организации труда (МОТ), в ряде стран происходит пересмотр промышленной политики, характеризующийся возвратом к тейлоризму.

Столь превозносимые «самые современные автозаводы мира», наподобие заводов *Opel* в Айзенахе или *Daimler Chrysler* в Рамштате стали примером резкого изменения трудовой политики и возврата к традиционному иерархическому делению на «тех, кто планирует» и «тех, кто делает». Рост производительности все больше определяется теперь механическим ритмом конвейера.

Тенденция к дробным, заранее определенным рабочим операциям распространяется и на области, ранее избегавшие любых форм тейлоризма, такие как 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.

Профессор М. Шуман (НИИ общественных наук в Геттингене, Германия) считает, что возврату к тейлоризму способствуют три фактора:

- обострение международной конкуренции приводит к тому, что руководство предприятия меньше зависит от социального согласия в районе его размещения («Кто хочет получить работу, всегда согласится на уступки в плане условий труда»);
- изменение мышления у руководителей бизнеса. Они стремятся следовать лучшим мировым образцам в плане производительности, применяемого оборудования, организационной структуры, эффективности и рационализации производства, что оказывает конкурентное давление на долгосрочную политику повышения производительности за счет развития человеческих ресурсов;
- увеличение стоимости акций на руках у вкладчиков, все больше внимания уделяется тому, чтобы они получали прибыль

как можно скорее («Люди вкладывают деньги только туда, где можно быстро получить доход»)¹.

Однако не все согласны с возвратом к сборочным конвейерам в традиционных отраслях промышленности и с «тейлоризацией» новых. Руководитель Главного управления персонала группы «Фольксваген» Г. Шустер, отвергая такой подход, подчеркивает, что сегодняшнее производство должно иметь гибкую организационную структуру. Хотя на заводах группы еще существуют укороченные сборочные линии, необходимость выпускать одновременно большое количество разных моделей вынуждает постоянно перестраивать производственный процесс в ответ на колебания спроса, и от рабочих требуется максимальная гибкость. Такое производство было бы практически невозможно без наличия рабочей силы, обладающей разнообразной профессиональной подготовкой, готовой подхватить новые идеи и участвовать в организационных переменах.

Наличие эмерджентных² свойств у системы, их смена в процессе развития заставляет смириться с тем, что нельзя проблемы экономики труда описать не только единственным, но и исчерпывающим образом. Признание эмерджентности мира и освоение данного понятийного аппарата экономикой труда заставляет вести анализ сложных явлений в парадигме возможного, где знание о фрагменте не есть суперпозиция целого, где сложность и бесконечность элемента системы не может быть меньше сложности самой системы. Первым на такое официальное признание мира вышла физика. Это и принцип дополнительности Н. Бора, и принцип несепарабельности квантовой механики, который в корне отрицает возможность описания мира путем деления его на части с полным описанием каждой отдельной части. В сфере экономики труда такой переход только начинается.

В современных условиях насущной необходимостью является то, чтобы экономика труда была воедино связана с изменениями, про-

¹ См.: Трудовой мир. 2001. № 1. С. 4–5.

² Эмерджентность (от англ. *emergent* — внезапно возникающий) — наличие у системного целого особых свойств, не присущих его подсистемам и блокам, а также сумме элементов, не объединенных системообразующими связями (см.: <<http://science.vinit.ru>>).

исходящими 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 стремиться быть гибким в профессиональной сфере (иметь несколько профессий, специальностей), гибким по времени («подлаживаться» под тот режим работы, который ему предлагает предприятие), гибким в географическом отношении (соглашаться на работу в том филиале, на том рабочем месте, которое ему предлагает предприятие), гибким в отношении оплаты труда (с пониманием относиться к нестабильности уровня вознаграждения, которое связано с различными рыночными ситуациями). Так, когда Ли Якокка предложил работникам компании *Chrysler* согласиться на временное, на период реорганизации, снижение тарифных ставок (имея в качестве альтернативы массовые увольнения), работники проявили соответствующую гибкость и пошли на это, сохраняя преданность фирме и доверяя своему руководителю.

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

В этих условиях повышение гибкости функционирования организаций требует гибкого использования персонала (*flexibility of work*) путем:

- функциональной гибкости персонала за счет развития работников и организации трудового процесса¹. Квалификация и организация должны позволять работникам быстро перестраиваться в исполнении своих функций. Достичь этого можно только при балансе интересов и ответственности между соб-

¹ Раньше качество образования и профессиональной подготовки определялись с помощью коэффициента интеллекта — *IQ*-коэффициента, десять лет назад к нему прибавился новый показатель — способность работать в коллективе и мотивировать подчиненных (*Emotional Intelligence*), а чуть позже — третий — обратно пропорциональный первому — *Practical Intelligence*, вычисляемый исходя из решения конкретной ситуации. Его формирование тесно связано с кейсовой системой.

ственниками капитала и труда, позволяющем продуктивно сочетать мотивы работников и адекватные стимулирующие воздействия работодателя;

- разнообразия форм найма и их ранжирования, обеспечивающего организации приспособление к изменяющимся условиям функционирования, позволяя без специальных усилий органично изменять численность работников и размеры вознаграждения их труда. Положение работника в фирме обусловлено прежде всего договором найма. Многие из форм найма выражают не только потребности организации, но и потребности работников, которых может вполне привлекать работа неполный рабочий день, на дому и др.

С точки зрения договорных условий, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ТК РФ) и включающих такие важные признаки, как стабильность занятости, возможность профессионального роста, объем вознаграждения за труд и другие, можно говорить об иерархичном построении кадровой структуры, означающем их разделение на типы с разной степенью выгодности для работников.

Основная тенденция при проведении изменений в организации направлена на формирование единого стиля ее работы, соответствующего новому уровню стоящих перед ней задач. Этот стиль создается:

- при наличии определенного типа работников, которые не просто соответствуют корпоративной культуре, но и способны ее развивать;
- выделении и одновременном сочетании ключевых типов персонала, обеспечивающего гибкость и выживаемость организации;
- формировании новых процедур эффективного взаимодействия персонала, включающего выработку технологий, сочетающих персональную индивидуальность с возможностями работать в команде;
- создании системы подбора, обучения, селекции и интеграции новых работников в структуру организации;
- формировании системы непрерывного развития ядра постоянных работников.

Увеличение мобильности современного производства привело к тому, что все большее количество людей рассматривает имеющуюся работу как нечто временное. В результате этого у них развивается чувство отчужденности, неприобщенности, а нередко и враждебности. Некоторые организации пытаются решить эти проблемы с помощью управленческих механизмов, которые формируют отношения между сотрудниками в соответствии с определенными процедурами, опираясь при этом на административные методы руководства. Однако, если организация ежегодно принимает тысячи совершенно незнакомых людей, из которых никто не собирается задерживаться надолго, нереально успешно координировать их усилия и производить качественную продукцию.

Таким образом, 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. Руководители обеспечивают согласование потребностей сотрудников с их способностями в соглашениях об условном трудоустройстве: на определенный срок, на временную работу, на неполный рабочий день. Допускается при этом и домашняя 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.

Различают четыре типа гибкости:

- **гибкость по времени**, подразумевающая разнообразие в рабочем времени;
- **гибкость по численности**, позволяющая быстро увеличивать или снижать численность персонала;
- **географическая гибкость**, которая позволяет персоналу трудиться за пределами постоянного рабочего места;
- **профессиональная гибкость**, которая обеспечивает адаптивность в области навыков и обязанностей.

Рассмотрим более детально первую из этих разновидностей, где выделяют:

- **разделение рабочего места между несколькими работниками, занятыми неполный день**, которое становится все более распространенной формой занятости. Прежде сфера его применения ограничивалась рутинными административными должностями, но постепенно она распространяется и на более высокие позиции. Подобная практика может оказаться весьма успешной, но требует вдумчивой предварительной проработки;
- **гибкое рабочее время** довольно популярно (но все больше фирм отказывается от него по причинам, указанным в табл. 2.8). При таком графике работникам позволено выбирать свое рабочее время, при этом оговаривается какой-либо обязательный промежуток присутствия на рабочем месте, скажем с 10:00 до 16:00 часов, и общее рабочее время за каждый месяц, а начало и конец работы могут в определенных пределах сдвигаться во времени. За время, проведенное на работе сверх максимума, можно затем взять в отгул. Каждый час пребывания на работе регистрируется;
- **годовые часы (годовое время, годовой фонд рабочего времени)** — относительно новая форма гибкости во времени. Эта система довольно сложна. Соглашение, заключаемое с работниками, оговаривает количество рабочих часов не в неделю или за месяц, а за год; при этом рабочее время может варьироваться каждую неделю или месяц, хотя работники получают одну и ту же месячную зарплату. Рабочее время часто делится на «обязательные часы», которые определяются четко, и «неопределенные часы», которые надо отрабатывать по мере необходимости: из-за чьего-то отсутствия, поломки оборудования или изменений рабочего процесса.

Цикличность, как и системность, буквально пронизывает наш мир. Труд как сложная система подчиняется циклическим (волновым) процессам. Самыми наглядными 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) (см. рис. 2.9).

Таблица 2.8

Преимущества и недостатки гибкости во времени

Практикуемый метод	Преимущества	Недостатки
<p>Разделение рабочего места между работающими</p>	<p>Помогает справляться с прогулами: один человек может поработать за другого. Решает проблему выходных и отгулов. Высокий уровень преемственности. Два работника обладают более широким набором навыков</p>	<p>Коллегам приходится иметь дело с двумя разными работниками. Передача дел может оказаться не без проблем. Руководящий персонал может счесть такой порядок работы излишне сложным</p>
	<p>В случае пиковой нагрузки всегда «под рукой» дополнительная «пара рабочих рук»</p>	<p>Удваивается объем работ по оценке результатов и расчетам по оплате труда. Может быть затруднено принятие решений. Требуется очень высокая степень совместимости сторон</p>
<p>Гибкое рабочее время</p>	<p>Прогулы идут на убыль, поскольку опаздывающие из-за плохой работы транспорта работники не звонят, сообщая о своей «болезни», а просто появляются на работе позже. Дополнительный стимул для претендентов на рабочее место. При правильной организации позволяет более активно вести работу с клиентами</p>	<p>Менеджерам бывает трудно обеспечить бесперебойный режим работы, когда неизвестно время появления сотрудников на рабочем месте и ухода с него. У работников может возникнуть желание манипулировать системой при подсчете часов работы. Иногда подобная система поощряет людей к дополнительным усилиям, к приходу слишком рано или уходу слишком поздно, чтобы увеличить число часов работы</p>

Практикуемый метод	Преимущества	Недостатки
Годовые часы работы	<p>Может избавить от необходимости платить за сверхурочную работу. Обеспечивает эффективное использование времени работников. Неопределенные часы отрабатываются только при необходимости, поэтому работники будут стремиться этого избежать, работая без прогулов, поломок машин и т.д. При годовом времени наблюдается возрастание командной работы</p>	<p>Схема организации работы может оказаться усложненной и неприемлемой для семьи работника, особенно когда необходимость в неопределенных часах возникает внезапно. При исчерпании лимита «неопределенных часов» возникает необходимость в оплате сверхурочных, что несколько снижает выгоду метода</p>

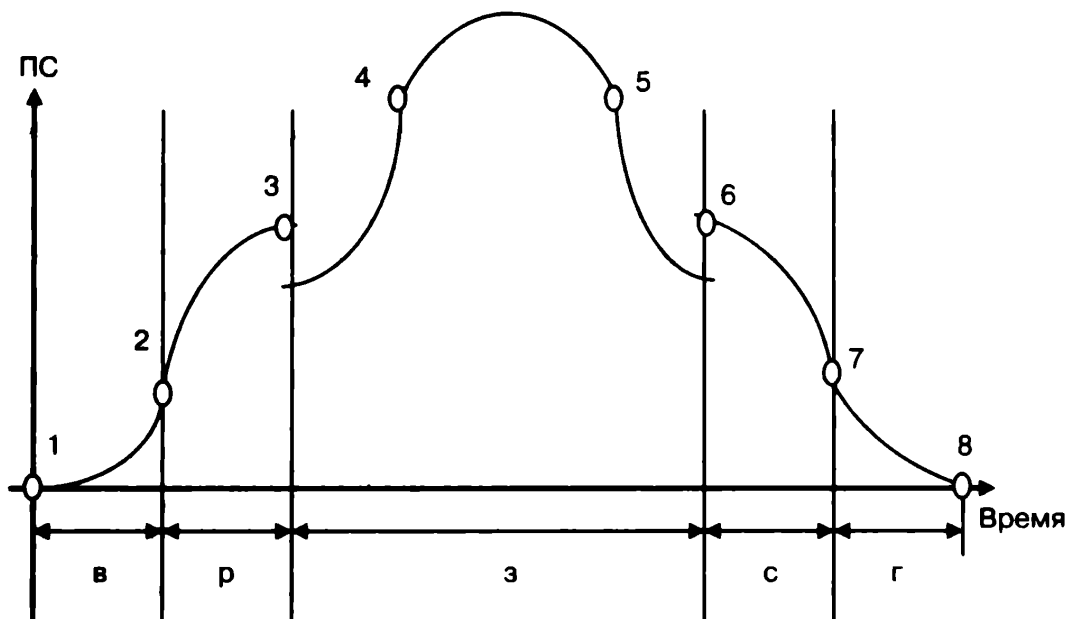


Рис. 2.9. Циклическая модель функционирования системы

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

На первом этапе система начинает формироваться, проявлять себя тем или иным образом. Непредсказуемость, неоднозначность, новизна, радикализм свойственны этому этапу. На этом этапе 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, которые приходится на работника. Разнообразные навыки и умения требуют проявления большей компетентности, так как сотрудник имеет возможность выполнять одно и то же задание различными способами. Но при этом навык не как таковой, которым может обладать наемный работник, а опыт, обучение, образование, требуемые для выполнения задания.

Второй этап — становление и утверждение системы. Он 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.

Так, например, до настоящего времени в разных странах в теории труда обсуждается вопрос: с какого же возраста ребенок должен

трудиться? Почти 200 лет назад авторы Готской программы потребовали безусловного запрещения детского труда как противоядия против беспощадной эксплуатации детей на промышленных предприятиях того времени. Однако против этой позиции, как известно, решительно выступил К. Маркс. Он противопоставил Готской программе требования охраны детского труда и создания для него гигиенических условий. Марксисты считали, что соединение производительного труда с обучением представляет собой могущественное средство общественного переустройства¹. В настоящее время распространена точка зрения, согласно которой начинать участвовать в общественном труде целесообразно с того времени, когда человек становится способным принести другим людям хоть малейшую пользу. Современная психофизиология считает, что для каждого индивида существуют определенные генетически обусловленные оптимальные возрастные периоды для начала освоения тех или иных видов труда. Возрастные спады и подъемы интереса к соответствующему роду деятельности — учебной, производственной, художественной и т.д. — строго закономерное явление.

Третий этап — этап наивысшей отдачи 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 (падения, ухудшения, старости, упадка и т.д.) обычно связывают со снижением эффективности функционирования системы.

Система прошла уже длинный и сложный жизненный путь; ее время катится к закату, рано или поздно она 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

¹ См.: Маркс К., Энгельс Ф. Соч.: в 50 т. Т. 19. С. 31.

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. Как стареют системы, какова специфика данного этапа жизнедеятельности, известно крайне мало. Если на втором этапе крайне сложной, а нередко и неразрешимой является проблема чрезмерной энергичности, неумности, то на четвертом этапе нередко требуется усилие, дополнительное вливание сил, чтобы осуществить часто даже 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 (ухода, выбытия, окончания, прекращения, снятия и т.д.) — как правило, 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.

Как проявляет себя циклический характер развития, рассмотрим на примере циклов управления карьерой.

Цикл управления карьерой представляет собой такую периодически повторяющуюся последовательность основных воздействий на индивида, как **ориентация, расстановка, оценка и отбор**. Циклический характер их осуществления система управления многократно повторяет в отношении каждого работника организации (см. рис. 2.10).

Одновременно выделяют **карьерный цикл**, который представляет собой 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 требований и условий, эта последовательность периодически повторяется на протяжении жизненного цикла работника.

На продолжительность карьерного цикла влияют такие факторы, как 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 ряда отраслевых, производственных и организационных факторов и колеблется в среднем от четырех до семи. Таким образом, изменение характера труда, его интеллектуализация требует пересмотра базовых основ теории труда.

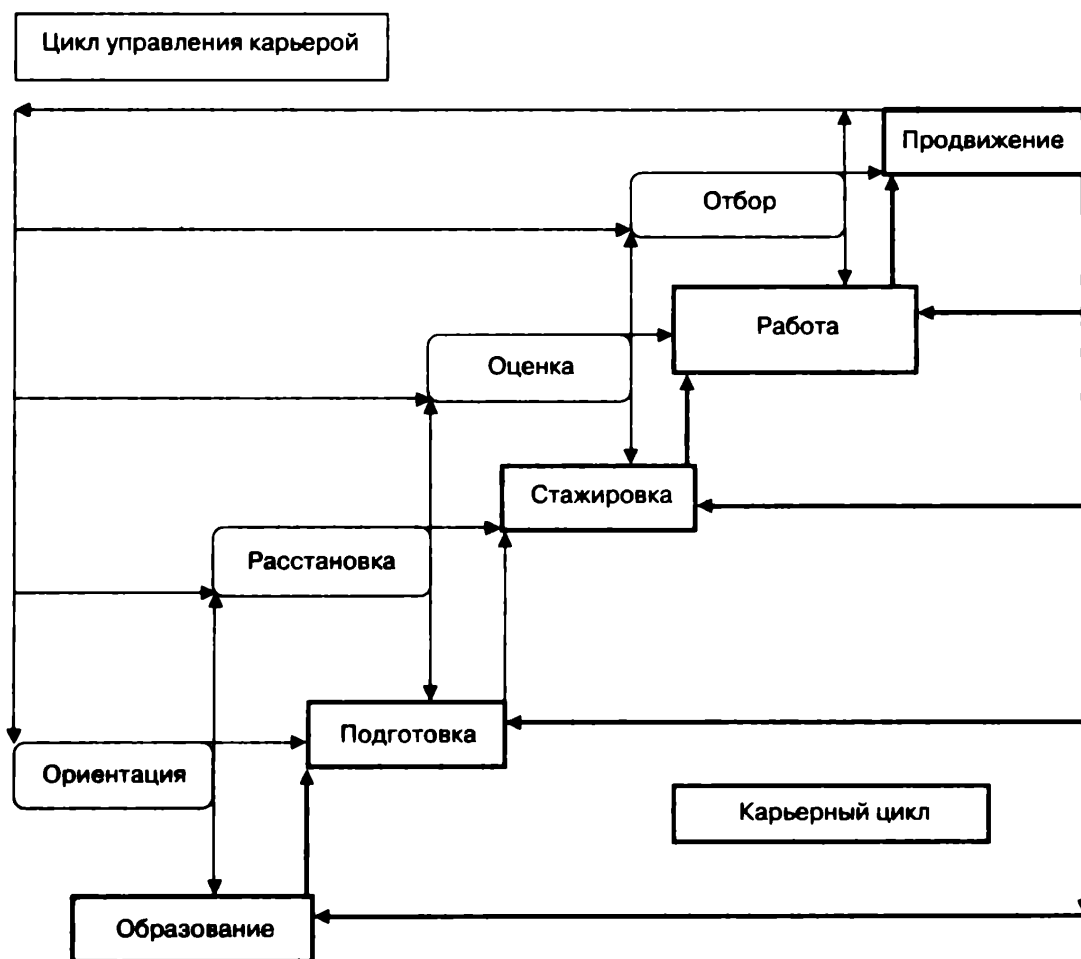


Рис. 2.10. Управление карьерным циклом

В XX в. все ощутили, что мир стал иным и движется куда-то вперед с огромной скоростью. Человечество обречено существовать в постоянно изменяющемся мире. Ценности, равновесность, стабиль-

ность, предсказуемость, обратимость уже не могут быть единственно верным представлением о том, как необходимо решать проблемы экономики труда. Требуется выходить на **плюрализм, многовариантность, толерантность**. 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.

Еще 25–30 лет назад работник оценивался по формуле «опыт + знания» и на первое место ставился опыт. Работник, имеющий большой стаж работы, ценился выше, его квалификационное продвижение и размер заработка зависели от стажа работы (хотя уровень его знаний оценивался всегда).

Например, в Японии с 20-х гг. XX в. базовый заработок работника определяется в зависимости от возраста и образования, т.е. фактически от стажа работы и образования. В России оклады работников бюджетной сферы (учителя школ, работники государственного аппарата) также определяются стажем работы.

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 тот работник, который быстрее осваивает новое оборудование, новую продукцию. В нашей формуле «опыт + знания» 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». Последнее можно определить как умение применять знания. Отсюда 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, которые препятствуют неквалифицированным работникам пробиться к более квалифицированным и высокооплачиваемым рабочим местам.

П.Ф. Друкер приводит данные о структуре «синих» и «белых воротничков» в США. В течение 30 лет — с конца Второй мировой войны до середины 1970-х гг. — высокооплачиваемые работы во всех развитых странах были сконцентрированы в неквалифицированной работе «синих воротничков». В 1990-х гг. большинство новых высокооплачиваемых работ сконцентрированы в руках работников, опирающихся на знания профессионалов, руководителей. При этом доля «синих воротничков» в промышленности уменьшилась с 1/3 до 1/5 американского трудоспособного населения¹.

¹ Друкер П.Ф. Практика менеджмента / пер. с англ. М., 2000.

Вопросы к разделу 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. Попробуйте 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. Дайте характеристику соотношения курсов «Экономика труда», «Экономика народонаселения» и «Управление человеческими ресурсами».

Раздел II

Труд в рыночной экономике

Глава 3

Труд и его социально-экономическая сущность в современном обществе

«Труд кажется совершенно простой категорией»¹, — писал К. Маркс; но в своей социальной обусловленности, в своем развитии это много-сложное явление может быть понято лишь при помощи системы категорий.

Представления о труде делятся на бытовые и научные. В народном эпосе образ труженика подчас поднимался на очень высокий статусный уровень; так, в русских былинах хлебопашец Микула Селянинович оказывается сильнее любого богатыря, даже Ильи Муромца. Применительно к бытовым представлениям важную роль занимают пословицы и поговорки о труде (табл. 3.1), причем часть поговорок и пословиц говорит о труде как положительном явлении, а другая — как о негативном. Естественно, что о труде много и поразному высказывались великие мыслители.

Труд является одной из базовых категорий экономической теории. В современной отечественной экономической литературе можно встретить разные определения данной категории.

Родоначальники политэкономии (В. Петти, А. Смит, Д. Рикардо) понятие «труд» рассматривали как специфический товар. А. Смит,

¹ Маркс К., Энгельс Ф. Соч. Т. 46. Ч. I. С. 40.

например, считал, что труд — это любая производственная деятельность человека.

Таблица 3.1

Некоторые литературные (бытовые) высказывания о труде

Пословицы и поговорки	Положительное отношение к труду	Не от росы урожай, а от поту. Не трудно сделать, а трудно решиться. Без труда не вынешь рыбку из пруда. Терпение и труд все перетрут. Дело мастера боится. Делу время — потехе час
	Негативное отношению к труду	Ешь — потей, работай — мерзни. Работа не волк, в лес не убежит. За «палочки» работают из-под палочки
Высказывания великих мыслителей	Л.Н. Толстой	Ничто так, как труд, не облагораживает человека. Без труда человек не может соблюсти свое человеческое достоинство
	Стендаль	Труд — это отец удовольствия
	Вольтер	Работа избавляет нас от трех великих зол: скуки, порока и нужды
	А.П. Чехов	Если хочешь, чтобы у тебя было мало времени, то ничего не делай
	К.Д. Ушинский	Свободный труд нужен человеку не сам по себе, а для развития и поддержания в нем чувства человеческого достоинства
	Н.А. Добролюбов	По степени большего или меньшего уважения к труду и по умению оценивать труд... соответственно его истинной ценности — можно узнать степень цивилизованности народа

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

Традиционно его определяли как целесообразную деятельность человека, направленную на сохранение, видоизменение, приспособление среды обитания для удовлетворения своих потребностей, на производство товаров и услуг. В XIX в. писали: «Труд есть прежде всего процесс, совершающийся между человеком и природой, процесс,

в котором человек своей собственной деятельностью опосредует, регулирует и контролирует обмен веществ между собой и природой»¹.

Марксистский 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 политекономической науки, где предпочтение отдавалось проблематике физического труда. Считалось, что процесс труда включает в себя три момента: 1) целесообразную деятельность человека, или сам труд, 2) предмет и орудия производства, которыми человек действует на этот предмет². Из всех этих определений вытекает, что субъект труда **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. Зачастую, понимая под трудом некоторую агрегированную переменную производственной функции, представители неоклассической экономической школы не расшифровывают внутреннее содержание данной категории. Например, западные экономисты указывают, что фактор производства «труд» — это широкий термин, употребляемый для обозначения всех физических и умственных способностей людей, применимых в производстве товаров и услуг (за исключением³ особого вида человеческих талантов, а именно — предпринимательской способности...).

Философский энциклопедический словарь трактует: «Труд как целенаправленную деятельность человека, в процессе которой он при помощи орудий труда воздействует на природу и использует ее в целях создания предметов, необходимых для удовлетворения своих потребностей»⁴.

¹ Маркс К., Энгельс Ф. Соч. Т. 23. С. 188.

² См.: *Философский словарь* / под ред. М.М. Розенталя и П.Ф. Юдина. М., 1963. С. 463.

³ См.: *Макконелл К.Р., Брю С.Л.* Экономикс: принципы, проблемы и политика. М., 1999. С. 37.

⁴ *Философский энциклопедический словарь*. М., 1983. С. 696.

Экономическая энциклопедия определяет труд как «целесообразную деятельность по созданию материальных и духовных благ, необходимых для удовлетворения потребностей каждого индивидуума и общества в целом»¹, т.е. подчеркивается его целесообразность и нацеленность на конечный результат, отличающая осмысленный труд человека от деятельности животных, напоминающей труд, но носящей инстинктивный характер (белка собирает орехи, медведь — мед, пчелы делают соты). Но это определение сегодня нуждается в комментариях.

Обращает на себя внимание отдельное упоминание **материальных** благ. Для политекономии социализма акцент именно на создании материальных благ был естественным, ведь роль в создании общественного богатства и национального дохода признавалась лишь за «производительным» трудом, т.е. трудом в сфере материального производства. Люди, занятые в других секторах экономики, в частности производящие не товары, а услуги, не считались создателями ценностей, хотя их труд и признавался «общественно полезным»; утверждалось даже, что эти люди лишь участвуют в перераспределении того, что создано трудом работников сферы материального производства. Современная экономика не ограничивает результаты трудовой деятельности лишь производством товаров, поэтому необходимо говорить о **деятельности людей по созданию благ (товаров и услуг)**.

Более поздние примеры. Б.М. Генкин пишет, что труд — это деятельность, направленная на развитие человека и преобразование ресурсов природы в материальные, интеллектуальные и духовные блага. Такая деятельность может осуществляться либо по принуждению (административному, экономическому), либо по внутреннему побуждению, либо по тому и другому².

В.В. Адамчук, О.В. Ромашов, М.Е. Сорокина говорят: труд — это целесообразная деятельность людей, направленная на создание материальных и культурных ценностей. Труд есть основа и неременное условие жизнедеятельности людей. Воздействуя на окружающую среду, изменяя и приспособлявая ее к своим потребностям, люди не

¹ Экономическая энциклопедия / под ред. Л.И. Абалкина. М., 1999. С. 179.

² Генкин Б.М. Экономика и социология труда: учебник. М., 1999.

только обеспечивают свое существование, но и создают условия для развития и прогресса общества¹.

По мнению Г.Э. Слезингера, труд можно определить как объективно присущую человеку сферу деятельности по превращению располагаемых им природных, материальных и интеллектуальных ресурсов в необходимый для личного или общественного потребления продукт².

И.Е. Ворожейкин обращает внимание на те важные стороны труда, которые в других, более кратких определениях выпадают, например, что труд — это основная форма жизнедеятельности как отдельного человека, так и общества в целом, исходное условие социального бытия; труд является средством самовыражения личности и способствует утверждению достоинства человека³. Б.М. Генкин отмечает, что труд неотъемлемо связан с мотивом, побуждающим человека трудиться; при этом он противопоставляет внутреннее побуждение к труду той или иной форме принуждения⁴.

Ряд авторов подчеркивает другую сторону труда, связанную с **затратами энергии**. Так, М.Г. Завельским труд определяется как связанные с тратами физической, умственной и нервной энергии усилия, которые люди прилагают для удовлетворения разных своих нужд⁵. Подобное определение представляется излишне расширительным, поскольку в качестве труда рассматривается почти любая энергозатратная деятельность, в том числе связанная с получением удовольствия.

Затратность как имманентное свойство труда подчеркивается, например, И. Кулинцевым. Л. Владимирова также определяет труд как «целесообразную полезную деятельность, требующую затрат», подчеркивая при этом, что «трудозатраты могут быть в виде: а) энергозатрат человеческого организма; б) затрат времени; в) материальных и финансовых средств; г) иных затрат»⁶. Данная позиция, оче-

¹ *Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е.* Экономика и социология труда.

² *Слезингер Г.Э.* Труд в условиях рыночной экономики: учеб. пособие. М., 1996.

³ См.: *Ворожейкин И.Е.* История труда и предпринимательства. М., 1999. С. 29.

⁴ См.: *Генкин Б.М.* Указ. соч. С. 7.

⁵ См.: *Завельский М.Г.* Экономика и социология труда: курс лекций. М., 2001. С. 51.

⁶ *Владимирова Л.П.* Указ. соч. С. 13–14.

видно, связана с тем, что в «Капитале» К. Маркс приводит несколько трактовок понятия абстрактного труда, что, естественно, порождало споры исследователей.

Абстрактный труд в материально-вещественном плане есть не 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.).

П.Э. Шлендер и Ю.П. Кокин, определяя труд достаточно традиционно — как «процесс сознательной, целесообразной деятельности людей, с помощью которой они видоизменяют вещество и силы природы, приспособляя их для удовлетворения своих потребностей»¹, подразделяют его на трудовую и нетрудовую части, а основное внимание уделяют обоснованию критериев, отличающих трудовую деятельность от нетрудовой. Но если одни критерии очевидны и бесспорны (целенаправленность деятельности и ее востребованность), то два других (созидание благ и легитимность труда) нуждаются в уточнениях.

Благо — это все то, что включает в себе определенный положительный смысл: предмет, явление, продукт труда, удовлетворяющий ту или иную человеческую потребность и отвечающий интересам, целям, устремлениям людей (см. рис. 3.1).

В экономической литературе есть и другие определения блага. А. Маршалл, например, под благом понимал все желаемые нами вещи или вещи, удовлетворяющие человеческие потребности. В этом определении блага ограничиваются лишь вещами, предметами.

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

Деятельность, не связанная с созиданием, трудом не является. Например, прогулки, путешествия, игры как форма отдыха, прием пищи, лечебных процедур². Мысль, казалось бы, бесспорная, но следует уточнить, что к благам следует относить и самые разнообразные услуги.

¹ Шлендер П.Э., Кокин Ю.П. Экономика труда: учебник для вузов. М., 2002.

² Экономика труда: учебник / под ред. П.Э. Шлендера. С. 22.

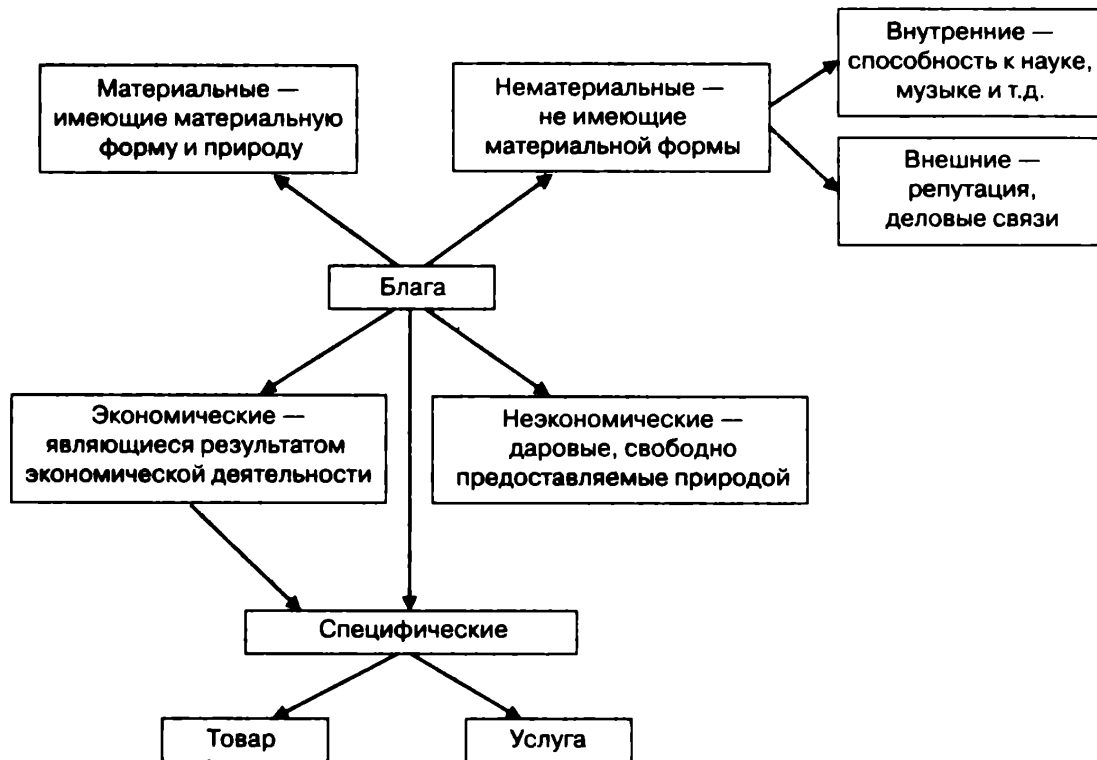


Рис. 3.1. Критерии выделения благ

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. Кроме того, к труду логично отнести не только деятельность человека по «видоизменению вещества и силы природы», но и использование их в первозданном виде (например, сбор грибов и ягод)¹.

¹ Здесь возникает другая проблема: что произойдет с собранными грибами, т.е. будут ли они съедены семьей немедленно, пойдут на заготовки или же будут проданы на рынке?

П.Э. Шлендер и Ю.П. Кокин полагают, что «к труду относится только незапрещенная деятельность, а запрещенная, преступная деятельность трудом быть не может, так как направлена на незаконное присвоение результатов чужого труда и преследуется законом»¹.

В связи с этим особый интерес вызывает труд **военнослужащих**. На первый взгляд, продукт их деятельности — предоставление обществу определенных услуг, связанных с обеспечением безопасности, защиты от внешних и внутренних врагов и т.п.² Но «ратный труд» далеко не всегда заключался (даже и сегодня заключается) в защите государства³; история человечества изобилует примерами завоеваний с целью расширения границ своего государства или же просто обогащения за счет грабежа завоеванных народов и взимания с них дани (контрибуций). При этом нередко нападающая и обороняющаяся сторона менялись местами. Можно ли в этом случае утверждать, что, обороняя страну, военнослужащие трудятся, а нападая на соседей, занимаются грабежом, становясь бандитами и убийцами? Грань трудноуловима: национальные интересы нередко требовали от армии «сокрушить врага в его логове». Кроме того, не всегда войны служили государству, нередко их услуги оплачивали (и оплачивают) региональные властители либо «полевые командиры». Моральная оценка ратного труда всегда оказывалась очень относительной и зависела от точки зрения: для одних военнослужащий был защитником и героем, для других — преступником, сепаратистом или, напротив, завоевателем. Историческую оценку обычно давали победители. Побудительные мотивы у ратного труда тоже могли быть разными: денежное вознаграждение, внутреннее побуждение (патриотизм, месть врагу), насилие (военный призыв, заградотряды, штрафбаты и т.п.); естественно, возможно и сочетание этих мотивов.

Упоминание о легитимности встречается и у других авторов. По мнению А.И. Рофе и А.Л. Жукова, труд — это сознательная, целенаправленная и легитимная деятельность человека (людей) по про-

¹ Шлендер П.Э., Кокин Ю.П. Указ. соч. С. 23.

² В принципе, предоставление услуг обществу является обязанностью любого государственного служащего, если, конечно, отвлекаться от возможных злоупотреблений с его сторон (взятки, коррупция и т.п.).

³ Уместно в связи с этим вспомнить часто цитируемые, особенно военнослужащими, слова одного из героев популярного фильма «Офицеры»: «есть такая профессия — Родину защищать».

изводству (созданию) материальных или духовных благ (вещей, товаров, услуг, произведений науки, культуры, искусства и др.), способных удовлетворять определенные человеческие потребности и востребованных людьми¹.

Но, как известно, в реальной жизни у человека может оказаться не только оплачиваемая трудовая деятельность или работа в домашнем хозяйстве, а и воровство, не говоря уже о других преступлениях.

В отечественной экономической литературе последних лет большое внимание уделяется теневой экономике, в первую очередь некриминальной. Экономисты много пишут о «сером» бизнесе, о различных схемах, используемых российскими предпринимателями для уклонения от налогов и таможенных сборов, утаивания истинных объемов произведенной продукции и прибыли и т.д. По оценкам экспертов фонда «ИНДЕМ», размер мзды, которую «государевы люди» требуют с предпринимателей, вырос за последние четыре года более чем в 13 раз (по некоторым данным, с 10 до 135 тыс. долл.). В 2001 г. на одну среднюю взятку можно было купить небольшую квартиру среднего качества. Сейчас размер взятки должен позволить взяточнику приобрести апартаменты площадью в 200 кв. м.

По словам президента фонда «ИНДЕМ» Г. Сатарова, результаты опросов предпринимателей показывают, что рынок коррупции в России вырос с 33,5 млрд долл. в 2001 г. до 316 млрд долл. в 2005-м. Объем рынка «деловой» коррупции в текущем году превзошел доходы федерального бюджета более чем в 2,5 раза². Публикуются данные и о **теневой занятости**. По некоторым оценкам, в теневой экономике России занято более 30 млн экономически активного населения, производящего 40–50% валового национального продукта страны. Нелепо утверждать, что наемные работники в данном секторе экономики не трудятся.

На вопрос о существовании криминального труда ответить сложно. Так, если, к примеру, игорный бизнес или проституцию легали-

¹ *Рофе А.И., Жуков А.Л.* Теоретические основы экономики и социологии труда. М., 1999.

² Подмосковье. 2005. 21 окт. С. 2.
Социологи прогнозируют, что в 2006 г. размер взяток вырастет на 11%, т.е. будет «проиндексирован» к инфляции, а в ряде отраслей, например, в газовой и нефтяной, сумма «откатов» может вырасти в два раза! (Комсомольская правда 2005. 29 дек. — 2006. 5 янв.).

зовать, то деятельность людей, занятых предоставлением подобных услуг, должна быть признана трудом, а их доход — трудовым. Вор и грабитель прилагают для достижения результата физические и умственные усилия, нередко реализуют при этом профессиональные знания и опыт. Многие криминальные профессии (например, вор-карманник, хакер) требуют многолетней подготовки и постоянной практики. Иначе говоря, по ряду формальных признаков представители криминальных профессий тоже трудятся. Заключение, которые роют подкоп для побега, действуют вполне целенаправленно и затрачивают энергию; обретенная свобода выступает для них в роли желанного блага. Впрочем, результат деятельности вора не созидание благ, а лишь присвоение собственности других людей.

А.П. Егоршин и А.Л. Мазин определяют труд как целесообразную энергозатратную деятельность людей по созданию благ, удовлетворяющую потребности индивида и общества. При этом авторы отмечают, что подобное определение отражает главные, сущностные свойства труда, но не раскрывает всех его граней, поскольку труд — основа жизнедеятельности отдельного человека и общества в целом; осуществляется на основе определенных мотивов и стимулов; может представлять собой процесс управления людьми и процессами; может быть средством самовыражения и самоутверждения личности; предполагает контроль (внешний и внутренний); трудовой процесс может основываться на кооперации и разделении труда¹.

В изданной в 2004 г. фундаментальной работе «Труд» ее авторы дают следующее определение этому понятию: «Труд — это процесс использования человеком своего интеллектуального и трудового капитала для того, чтобы с помощью различных видов природной энергии и производственных фондов осуществлять целесообразную деятельность по присвоению готовых и производству жизненных благ и по выполнению иных видов общественно полезной работы»².

Рассматривая данное определение, можно согласиться с мнением профессора А.И. Рофе в том, что оно громоздко и вызывает ряд вопросов³:

¹ См.: Егоршин А.П., Мазин А.Л. Российский рынок труда в переходной экономике. Н. Новгород, 2004. С. 10.

² Каменецкий В.А., Патрикеев В.П. Труд. М., 2004. С. 16.

³ См.: Труд и социальные отношения. 2005. № 1. С. 50.

- разве интеллектуальный капитал в данном контексте не является частью трудового и не обусловлен ростом последнего;
- не используя природной энергии и производственных фондов, но производя при этом вручную продукцию или какую-то общественно полезную работу человек трудится или нет?

Можно привести весьма много определений труда, но при этом необходимо отметить, что он 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.

Классическим, на наш взгляд, является определение труда, данное А. Маршаллом, по мнению которого труд — это «всякое умственное и физическое усилие, предпринимаемое частично или целиком с целью достижения какого-либо результата, не считая удовлетворения, получаемого непосредственно от самой проделанной работы»¹. Следует заметить, что оценка труда как вынужденных и неприятных издержек, жертв, которые приходится нести для достижения цели (выживания, удовлетворения потребностей, улучшения жизненных позиций и т.д.), восходит к Библии (Ветхому завету), где, как известно, Адаму в наказание за грехопадение была заповедано в **поте лица** есть свой хлеб².

Любопытно, что ни в Библии, ни у А. Маршалла мы не встречаем уточнения, на кого при этом человек должен работать: на себя или на кого-то другого; не уточняется также, добровольный это труд или принудительный; принципиальный характер носит лишь недопустимость подхода к труду как к приятному занятию, т.е. к **потреблению блага**.

¹ *Маршалл А.* Принципы экономической науки: в 3 т. М., 1993. Т. 2. С. 124.

² *Библия.* М., 1988. С. 8.

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.

Особенности современного этапа существования домашнего хозяйства в России связаны с тем, что многие виды экономической деятельности зачастую осуществляются домохозяйством в обход соответствующих требований законодательства, к государству оно по-прежнему относится не как к гаранту соблюдения прав человека и семьи, а как к внешней силе, мешающей достижению желаемой степени диверсификации трудовой деятельности и, соответственно, выживанию домохозяйства.

Одной из особенностей современной России является и то, что до трети совокупных доходов домашних хозяйств здесь производится в личном подсобном хозяйстве. Подобный тип или уклад хозяйствования для сельских жителей сегодня является следствием незавершенности реформ на селе. В то же время значительная часть дачных участков, садов, огородов, участков под выращивание картофеля принадлежит жителям больших и малых городов.

Главная цель подсобного хозяйства — самообеспечение семьи. Кстати, столь ограниченная цель во многом объясняет массовое распространение в таких хозяйствах самых примитивных технологий возделывания почвы, ухода за растениями и животными. Нередко сельские жители продают на рынках качественные и высокоценные продукты питания, отказывая самим себе в их потреблении.

Эволюция домашнего хозяйства в России будет происходить по следующим направлениям:

- увеличится число людей, преуспевших на рынке труда (в роли наемных работников, самозанятых или предпринимателей), это объективно будет способствовать сужению экономической роли домашнего производства, а это переориентирует членов домохозяйств на оплачиваемую экономическую деятельность и потребление;
- **возрастающий профессионализм людей, занятых в домашнем производстве, приведет к тому, что эта деятельность ста-**

нет для некоторых из них основным источником денежных доходов;

- для части населения домашнее производство может оставаться (или становиться) формой самовыражения или приятного проведения досуга.

В теоретическом и прикладном плане чрезвычайно важно провести разделительную линию между трудом и досугом (деятельностью в рамках увлечения, хобби) с одной стороны; между трудом и работой по самообеспечению¹ — с другой.

Первое, кажущееся очевидным, существенное различие между трудом и хобби состоит в том, что трудовая деятельность осуществляется в интересах других, в то время как хобби человек занимается ради себя самого. Между тем существует немало примеров того, что труд является источником радости для занятых им, а хобби может быть полезным другим людям².

Следующим часто упоминаемым различием является получение вознаграждения за труд. Между тем во многих странах широко распространена волонтерская деятельность, участники которой, как правило, не получают никакого материального вознаграждения. С другой стороны, хобби нередко приносит человеку не только эмоциональные, но весьма существенные материальные выгоды.

Таким образом, категориальные представления о труде заключаются в следующем³.

1. Труд как **онтологическая категория**, исходящая из того, что труд — это ревизованная 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. Так, в акмеологии сделана попытка предложить единицу измерения достижений Человека, которая получила название «Акмен». Так

¹ Эта деятельность за рубежом нередко называется домашним производством (хозяиством).

² См.: *Lundgren H. Sacred cows and the future — on the change of system in the labour market. Stockholm, 1995. P. 26.*

³ См.: *Кирсанов К.А., Буянов В.П., Михайлов Л.М. Теория труда. М., 2003. С. 116–121.*

об этом писали в 2000 г. А.А. Бадалев, В.Т. Ганжин и А.А. Деркач¹. Применение этой единицы должно быть основано на использовании ряда критериев акмического поведения. Например, критерий жизнестойкости человека. В этом случае 1 акмен — это достижения человека, сводящиеся к его выживанию в нормальных условиях. Диапазон от 1 до 5 акменов — это те же качества, но обеспечивающие выживание в экстремальных условиях. От 6 до 20 акменов — таков диапазон достижений по выживанию в кризисных условиях, а от 21 до 50 — в катастрофических условиях.

Критерий вклада человека в общечеловеческую культуру в рамках профессии. В этом случае деятельность рядового профессионала может быть оценена в 1 акмен, а значительный вклад оценен в диапазоне от 1 до 5 акменов, выдающиеся же достижения — от 6 до 20 акменов, исключительной важности — 30 акменов.

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 индивидуальных свойств:

- первичные индивидуальные свойства связаны с половозрастными и индивидуально-типическими (конституционные особенности, нейро-динамические свойства мозга, особенности функциональной асимметрии больших полушарий);
- вторичные индивидуальные 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

¹ См.: Бадалев А.А., Ганжин В.Т., Деркач А.А. Человек и цивилизация в зеркале акмеологии (и акме как интегральная формула здоровья, самопознания, самоопределения и творческого самоутверждения человека) // Мир психологии. 2000. № 1. С. 101–102.

культуры. Культурологическое рассмотрение труда связано с такими понятиями, как «культура и труд», «труд и его влияние на культурные запросы», «бытие и сознание».

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 **религиозная категория**, предполагающая изначальное отношение к труду как «наказанию господнему за первородный грех», «труд во имя Господа», «Высший разум и собственные деяния».

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

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

10. 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.

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

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

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

14. 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.

15. Труд как **рискологическая категория**. Хотя риск возникает от любого вида деятельности, только сейчас идет осознание необходимости его более детального изучения и создание систем рискозащиты самого труда и одновременно от труда.

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

17. 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.

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

19. Труд как **управленческая категория**. В литературе конца XX в., при описании становления и развития наук о труде в управленческих категориях обычно выделяли ряд этапов¹.

Первый этап связывают, как правило, с работами Ф.У. Тейлора — основателя «научного менеджмента». Он первый стал рассматривать проблему управления человеком (работниками) как специфическую, имеющую свой категориальный аппарат науки.

Эволюция взглядов Ф.У. Тейлора прошли три функции:

- система поштучной оплаты (главное — инициатива работника и соответствующая этой инициативе заработная плата); главный метод — хронометраж рабочего времени;
- контроль не за производительностью труда, а за самой технологией работы (определяется максимальная оплата за наиболее тяжелый физический труд и минимальная оплата — за наименее тяжелый труд);
- концентрация управления не в одних руках, нужна система «функциональной администрации», состоящая из нескольких «супервайзеров».

¹ См.: *Кравченко А.И.* Социология труда в XX веке. Историко-критический очерк. М., 1987. С. 182.

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

Выделяют четыре основных принципа системы Ф.У. Тейлора:

- обобщение и классификация умений и навыков всех рабочих;
- тщательный отбор на основе установленных научных свойств и признаков;
- административное осуществление «сердечного сотрудничества» с рабочими (например, с помощью ежедневных надбавок за интенсивную работу и т.п.);
- почти равное разделение труда и ответственности между рабочими и управляющими.

Результат работ Ф.У. Тейлора — возникновение научной школы, которая в дальнейшем получила название «школа классического подхода». К этой школе относят работы М. Вебера, А. Файоля, Л. Гьюлика, Дж. Муни, Л.Ф. Урвика и т.д.

Второй этап связывают с концепцией «человеческих отношений», которая рассматривает факторы удовлетворенности трудом, лидерства, 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.

Положения, названные впоследствии «гуманистический вызов» (50–60-е гг. XX в.), развивались на фоне относительно устойчивого экономического положения в высокоразвитых в промышленном отношении странах, на фоне оптимизма по поводу исследований «человеческих отношений» в новом варианте. Данные положения характеризуются особым вниманием к социально-психологическим нововведениям, часто оставляя неизменными материальные процессы, их структуру и содержание, а также организацию рабочих мест.

В 70-е гг. XX в. в США концентрируется внимание на представлениях «качества жизни» (термин введен еще в 50-е гг. XX в. Д. Рисманом и Дж. Гелбрейтом), «обогащения труда» (термин ввел в 60-е гг.

XX в. Л. Дэвид), которые связаны с теориями «постиндустриального общества».

Третий этап. В странах Запада и в США (особенно), с 90-х гг. XX в. интенсивно 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. Сенге¹.

Основой подхода, развиваемого на данном этапе, является переход от традиционного представления о труде к пониманию труда как интеллектуального.

Замещение труда первоначально произошло в процессе развития машинного производства. Начав с использования энергии машин, общество получило возможность использования существующих в природе и создания новых видов энергий, таких как энергия пара, волновая энергия, электроэнергия. Однако в историческом масштабе не все общества пошли по этому пути, который требует практически непрерывных трансформаций, результат которых не определен во времени.

Для объяснения процессов эволюции — замещения — трансформации труда необходимо ввести понятие **предельного состояния общества** как состояния, которое способствует выработке нового кардинального решения в части взаимодействия труда и капитала. Так, находясь в предельном состоянии, общество в Англии нашло кардинальное решение, заключавшееся в трансформации труда и его отчуждения: массовое замещение сложного труда ремесленников посредством дополнительной энергии машин на относительно простой труд малоквалифицированной рабочей силы. Сегодня мир находится на этапе принятия нового кардинального решения.

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 следующие:

¹ *Senge P.M. The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization. New York, 1990.*

- общественная;
- потребительская;
- созидательная;
- социальная;
- человекотворческая;
- свободотворческая.

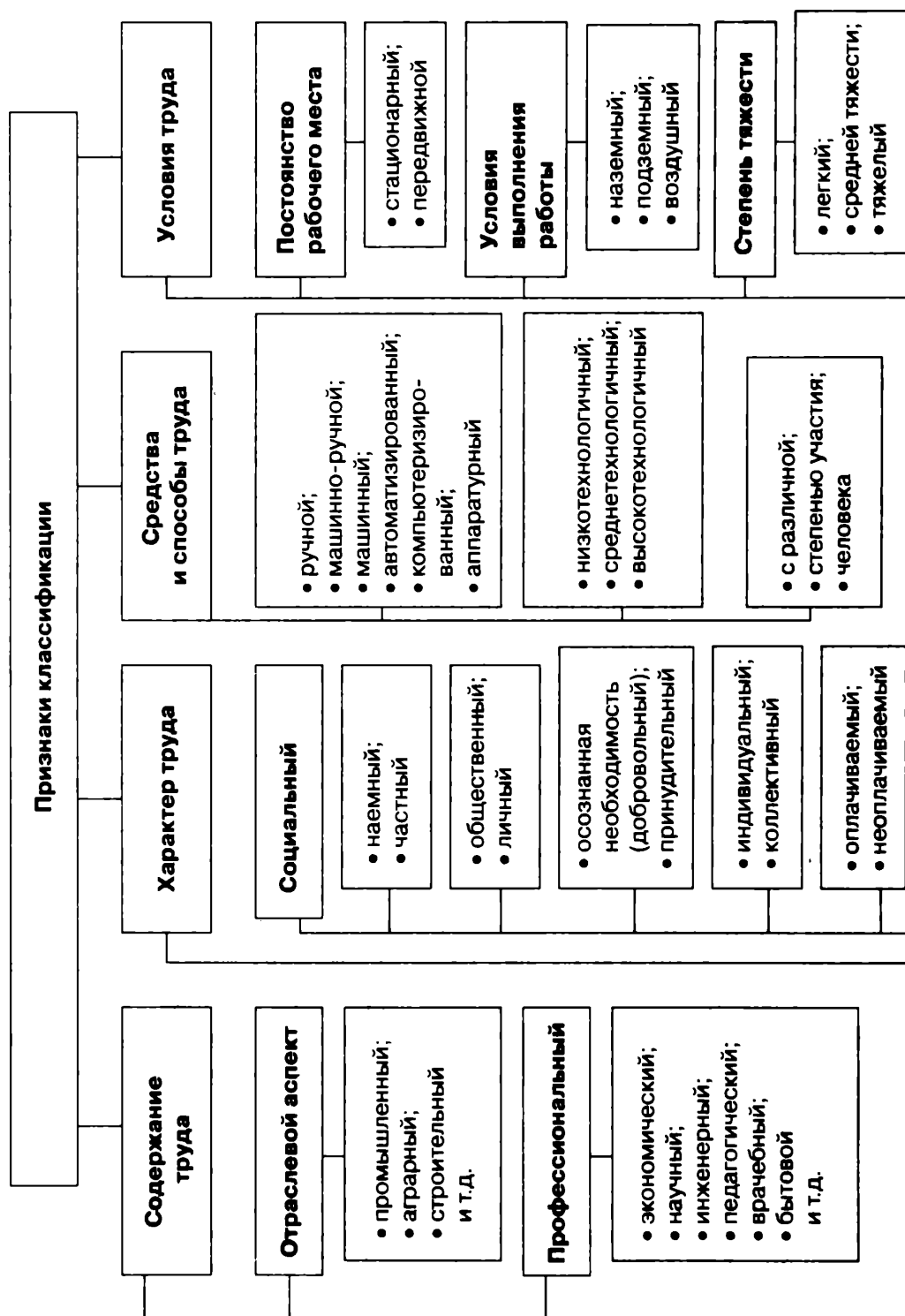
Процесс труда — явление крайне сложное и требует физической и умственной энергии (физический и умственный труд) (см. рис. 3.2). Другая характеристика труда — его тяжесть; в простейшем виде выделяют тяжелый и легкий труд. Нередко понятие тяжести труда — вещь крайне субъективная. В свою очередь, история учит, что труд бывает принудительный и свободный. Важная характеристика труда — его оплачиваемость. Обычно выделяют оплачиваемый и неоплачиваемый труд. Труд может быть индивидуальным (личностный, авторский и т.д.) и коллективным (групповой, общественный и т.д.); длительным либо краткосрочным. В современных исследованиях труд делят на производственный (сюда входит и научный труд, что 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.

Труд в своем движении проходит три фазовых состояния: ресурсную, факторную и производственную¹.

С позиций экономики труда важнейшим моментом является система оплаты труда, т.е. то, что получает субъект труда в обмен на свой труд. На эту проблему существует две точки зрения.

Первая точка зрения исходит из того, что каждый труд имеет свою стоимость (как определяется стоимость, вопрос сложный и противоречивый).

¹ Вопрос о том, что 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.



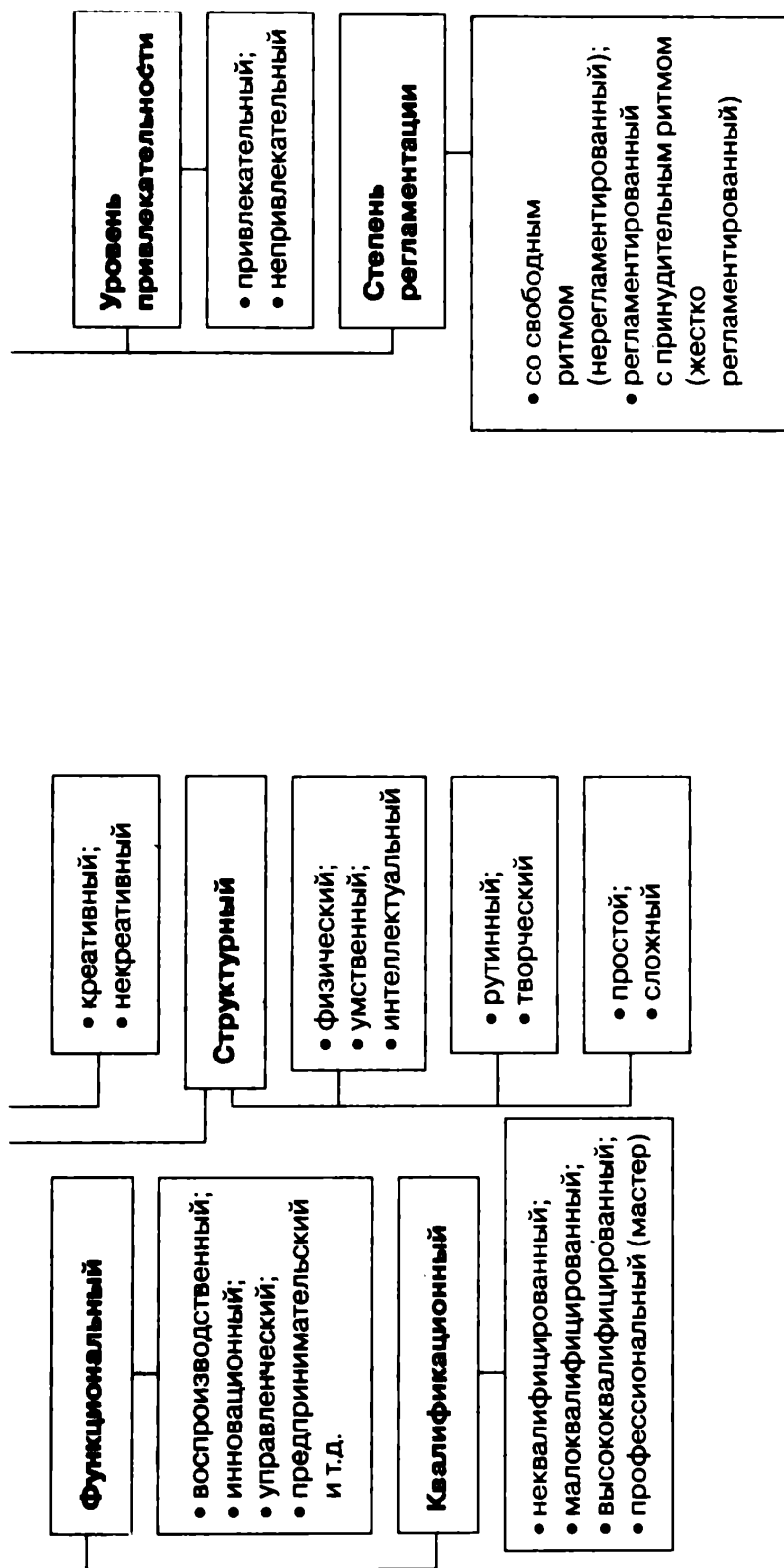


Рис. 3.2. Классификация традиционных видов труда

Вторая точка зрения исходит из того, что труд не имеет **стоимости** (точнее, она не определяется для его исполнителя). Такой труд называется **коммунистическим**. Вот как писал об этом В.И. Ленин: «...коммунистический труд в более узком и строгом смысле слова есть бесплатный труд на пользу общества... труд добровольный, труд вне нормы, труд, даваемый... без условия о вознаграждении, труд по привычке трудиться на общую пользу и по сознательному (перешедшему в привычку) отношению к необходимости труда на общую пользу, труд, как потребность здорового организма»¹. По словам сторонников такого подхода, труд только тогда является коммунистическим, когда служит не только основой существования, но также источником творческого вдохновения и наслаждения. Если глубоко вдуматься в эти представления и понятия, то невольно напрашивается вывод, что, в принципе, речь идет о замене традиционного труда интеллектуальным. Но всю проблематику интеллектуальных действий сводили к проблемам **интеллигенции**. Причем в ходу были представления, что интеллигенция — общественная прослойка, состоящая из людей умственного труда. К ней относили инженеров, техников, врачей, адвокатов, артистов, учителей и работников науки, а также большую часть служащих. Интеллигенции отводили вплоть до 80-х гг. XX в. вспомогательную роль, т.е. она, по мнению сторонников такого подхода, не занимала самостоятельного положения в системе общественного производства.

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 глубокую самоотдачу в процессе труда, самореализацию в его результатах.

Поэтому возникло представление о **противоположности между умственным и физическим трудом**. Еще в 60-е гг. XX в. считалось (вплоть до 80-х гг. XX в., а ряд представлений данной теории труда живы до

¹ Ленин В.И. Соч.: в 30 т. Л., 1932. Т. 30. С. 482.

настоящего времени), что «противоположность между умственным и физическим трудом — исторически сложившиеся отношения между людьми, выражающиеся в том, что умственный труд отделяется от физического труда, т.е. производители становятся объектом эксплуатации со стороны господствующих классов»¹. Произошедшие изменения в условиях труда, повсеместная интеллектуализация труда показали упрощенность данных представлений в долгосрочной перспективе и необходимость подходить к труду системно.

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 этого среднего труда различен в разных странах и в разные эпохи, однако он выступает как нечто данное в каждой экономической общественной формации, в каждом существующем обществе. Важными характеристиками простого труда являются элементарность исполняемых операций в данном историческом контексте и возможность **замещения** исполнителя труда другим человеком или машиной, а также дискретный характер труда.

Сложный труд (т.е. 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, что 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 мо-

¹ *Философский словарь* / под ред. М.М. Розенталя и П.Ф. Юдина. М., 1963. С. 371.

жет быть только прерван. Однако продукт труда отчуждается в любом случае.

Труд можно рассматривать и в иных аспектах (например, свободный, возможный, отчужденный).

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 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.

Поскольку труд и работа являются не данностью человека, а продуктом его взаимодействия с человеческим обществом, с внешней средой, постольку они сами по себе относительны, т.е. могут быть определены лишь по отношению к той или иной области деятельности. Проявлением этого является факт распределения возможного труда **по предметным областям**, причем этот возможный труд не является фиксированной величиной ни в целом, ни в каждой из предметных областей.

Проявлением этого является наблюдаемая в отечественной экономике структурная безработица при одновременном дефиците специалистов в определенных отраслях. Новая экономика, новые информационные и иные технологии вытесняют миллионы рабочих и служащих во всех странах мира, одновременно порождая спрос на

высококвалифицированных инженеров, техников, программистов и т.д. Это приводит к тому, что нехватка специалистов существует одновременно с массовой безработицей.

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, поработая его (см. рис. 3.3).

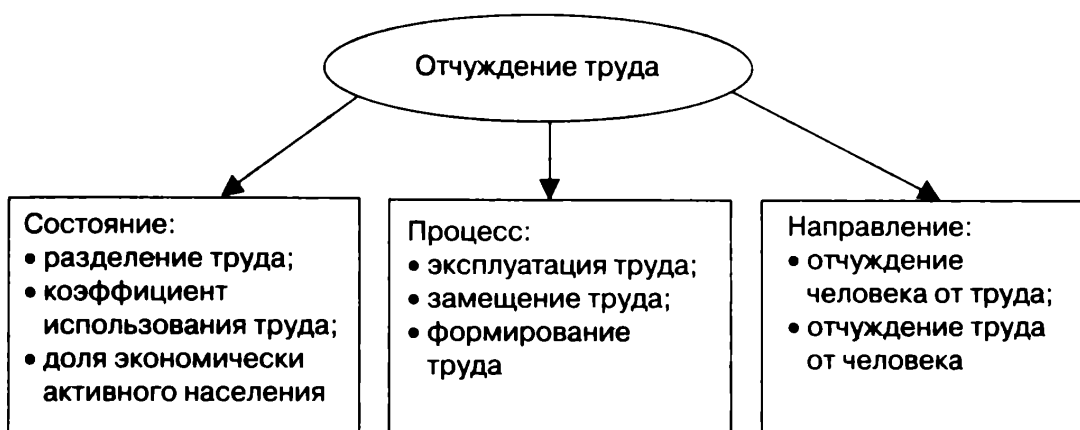


Рис. 3.3. Структура понятия «отчуждение труда»

В научном плане понятие **отчуждения** 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.

К. Маркс связывал проблемы отчуждения с характеристиками человеческой деятельности, в частности, с объективацией, овеществлением, опредмечиванием. В концепции К. Маркса была сделана попытка отделить отчуждение человеческих сил от их овеществления, объективации. К. Маркс рассматривает отчуждение как присвоение одними людьми сил, средств и результатов деятельности, принадлежащих другим, т.е. он трактует отчуждение как общественное отношение (отношение собственности).

Раздел II. Труд в рыночной экономике

Однако отношение рабочего к результатам своего труда как к чужим отражает лишь одну сторону отчуждения труда. Вторую сторону составляет отношение работника к самому труду, к самой производственной деятельности. Продукт отчуждается только потому, что само производство его есть деятельное отчуждение или отчуждение деятельности. Сущность отчуждения труда как деятельности, согласно взглядам К. Маркса, заключается в том, что для рабочего труд является чем-то внешним и не принадлежащим его сущности. В своем труде рабочий отрицает себя от самого себя. По К. Марксу, т.е. самоотчуждение работника в отличие от отчуждения вещи¹.

Отчужденный труд отрывает рабочего не только от продукта его деятельности, но и от самой деятельности, которая становится чуждой и враждебной ему. Эти выводы К. Маркс сделал в середине XIX в., в настоящее время они, несомненно, нуждаются в новом осмыслении.

Рассматривая роль капитала в процессе отчуждения труда, необходимо отметить, что К. Маркс рассматривает 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 научно-технического прогресса (НТП) этот будущий труд становится все более неопределенным в смысле требований к квалификации и навыкам работников. Новый всплеск интереса к анализу проблем отчуждения труда появился в середине 80-х гг. XX в. Во многих работах этого периода (Я.И. Кузьминов, Э.С. Набиуллина, В.В. Радаев, Т.П. Субботина и др.) основной акцент делается на возможные пути преодоления отчуждения труда при социализме, в качестве которых чаще всего рассматривается замена репродуктивного труда механизированным и автоматизированным, который требует иной структуры работающих:

¹ См.: Маркс К., Энгельс Ф. Соч. Т. 42. С. 91.

- 20–40% — инженеры (сегодня на авиазаводах и приборостроительных предприятиях их доля уже достигает 25%);
- 20–40% — техники;
- 40% — квалифицированные рабочие.

Для сравнения: при средней механизации труда доля инженеров в общей численности не превышает 1–2%, техников 4–8%.

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.

Рассматривая труд конкретного человека, естественно предположить, что количество возможного труда человека ограничено во времени и пространстве. Человек может обладать потенциалом в некоторой совокупности предметных областей, но в каждой из них существует естественный и предельный уровень возможного количества труда в единицу времени, соответственно, производство количества труда на время труда конечно, так как вечных двигателей не существует. Исходя из этого, под **эксплуатацией труда** понимается ограничение труда, которое задается **временем труда в конкретной предметной области** по отношению к иным предметным областям, что является частичным или полным отчуждением от труда в предметных областях, где человек обладает необходимым потенциалом. Таким образом, происходит перераспределение труда конкретного человека в пространстве труда.

Отчуждение труда как состояние пространства труда в первую очередь подразумевает **разделение труда**, которое является разновидностью отчуждения от иного возможного труда. Современные тенденции в разделении труда ведут к росту занятых в сфере услуг при относительном уменьшении занятых в промышленности и сельском хозяйстве. Эксперты считают, что в Европе количество рабочих, занятых в промышленных отраслях, уменьшится с 33 до 15%, одновременно происходит сокращение числа занятых в сельском хозяйстве.

Преобразования отечественной экономики (спад производства, низкая зарплата в бюджетных отраслях при росте цен и пр.) привели к тому, что для поддержания приемлемого уровня жизни трудоспособное население вынуждено увеличивать время труда по основному месту работы или искать дополнительную занятость (вторая работа, приработки и т.д.), что свидетельствует о росте эксплуатации труда.

Перераспределение труда во времени и его отклонение от естественного уровня определяет степень эксплуатации труда. Как правило, эксплуатация труда приводит к существенному превышению количества и времени дискретности труда над естественным уровнем, что приводит к снижению общей протяженности труда во времени и отчуждению человека от труда в будущем. Именно степень эксплуатации труда является одним из основных факторов, определяющих продолжительность трудовой жизни человека.

Но снижение степени эксплуатации труда даже до нуля интегрально не изменяет величину возможного труда, так как нереализованный в прошлом возможный труд не сохраняется и независимо от воли человека происходит процесс отчуждения как труда, так и возможного труда. Неполный рабочий день или частичная занятость персонала российских предприятий в этом смысле являются проявлением эксплуатации труда, также как и специфическая форма эксплуатации в виде задержки заработной платы.

Конкретным проявлением отчуждения труда для индивида в определенной области является невозможность заниматься этой деятельностью (препятствиями могут служить образовательный уровень, отсутствие определенных навыков и способностей, опыта работы, связей с работодателями, возраст, пол и т.д.). Структурная перестройка экономики России также привела к отчуждению возможности труда в определенных областях в результате спада производства, изменения финансирования бюджетных отраслей (военно-промышленный комплекс, наука, образование, здравоохранение и т.д.). Проявлением этого являются «утечка мозгов», массовая смена профессий и т.д.¹

В связи с развитием бригадных форм организации труда в 80-х гг. XX в. много работ и дискуссий было посвящено коллективному труду, т.е. явно или неявно вводятся представления о **локальном** (групповом, фирменном, организационном и т.д.) уровне рассмотрения проблем труда. Естественно, что на каждом уровне проблемы труда, в том числе и применительно к выделению факторов, влияющих на труд, решаются по-своему. Вот как это рассматривает Б.М. Генкин (табл. 3.2).

¹ См.: *Размышления о будущем труда // Проблемы теории и практики управления.* 2002. № 2. С. 40.

Таблица 3.2

**Примеры характеристик факторов,
влияющих на эффективность труда (трудовой потенциал)
в зависимости от уровня изучения субъектов труда
(по Б.М. Генкину)**

Компоненты трудового потенциала	Объекты анализа и соответствующие им показатели		
	Человек	Предприятие	Общество
Здоровье	Трудоспособность. Время отсутствия на работе из-за болезней	Потери рабочего времени из-за болезней и травм. Затраты на обеспечение здоровья персонала	Средняя продолжительность жизни. Затраты на здравоохранение. Смертность по возрастам
Нравственность	Отношение к окружающим	Взаимоотношения между сотрудниками. Потери от конфликтов. Мошенничество. Воровство	Отношение к инвалидам. Преступность. Социальная напряженность
Творческий потенциал	Творческие способности	Количество изобретений, патентов, рационализаторских предложений, новых изделий на одного работающего. Предприимчивость	Доходы от авторских прав. Количество патентов и международных премий на одного жителя страны. Темпы технического прогресса
Активность	Стремление к реализации способностей. Предприимчивость		
Организованность и асертивность (свобода от чужой воли)	Аккуратность, рациональность, дисциплинированность, обязательность. Порядочность. Доброжелательность	Потери от нарушений дисциплины. Чистота. Исполнительность. Эффективное сотрудничество	Качество законодательства. Качество дорог и транспорта. Соблюдение договоров и законов

Окончание табл. 3.2

Компоненты трудового потенциала	Объекты анализа и соответствующие им показатели		
	Человек	Предприятие	Общество
Образование	Знания. Количество лет учебы в школе и вузе	Доля специалистов с высшим и средним образованием в общей численности работающих Затраты на повышение квалификации персонала	Среднее количество лет обучения в школе и вузе Доля затрат на образование в госбюджете
Профессионализм	Умения. Уровень квалификации	Качество продукции Потери от брака	Доходы от экспорта. Потери от аварий
Ресурсы рабочего времени	Время занятости в течение года	Количество сотрудников. Количество часов работы за год одного сотрудника	Трудоспособное население. Количество занятых. Уровень безработицы. Количество часов занятости за год

Коллективные формы труда меняют психологию и поведение участников производства: из независимых работников, носителей определенных знаний, навыков и способностей, выполняющих определенные виды работ, подчиненных принципу жесткой иерархии, они становятся деловыми партнерами по обмену опытом, знаниями, контролю за трудом и производством во имя интересов фирмы.

В этих условиях используют такие формы стимулирования труда, как ускоренное продвижение по службе, повышение профессиональной квалификации за счет средств фирмы, оплаты труда как сверхурочного и т.п.

Следует заметить, что малые рабочие группы (а тем более бригадные формы организации труда) не являются чем-то принципиально новым для теории и практики российской экономики.

Со временем развитие машинного производства и неоднократные технологические революции привели к значительному увеличе-

нию числа людей, труд которых, даже не будучи творческим и любимым, уже не требовал от них тяжелых и изнурительных физических усилий (см. рис. 3.4). Очевидно, работник в этом случае все равно рассматривает труд (особенно рутинный, однообразный, неинтересный) как издержки или жертвы, необходимые для достижения цели в виде денежного дохода. Но при всем этом не существует труда без включения интеллекта.

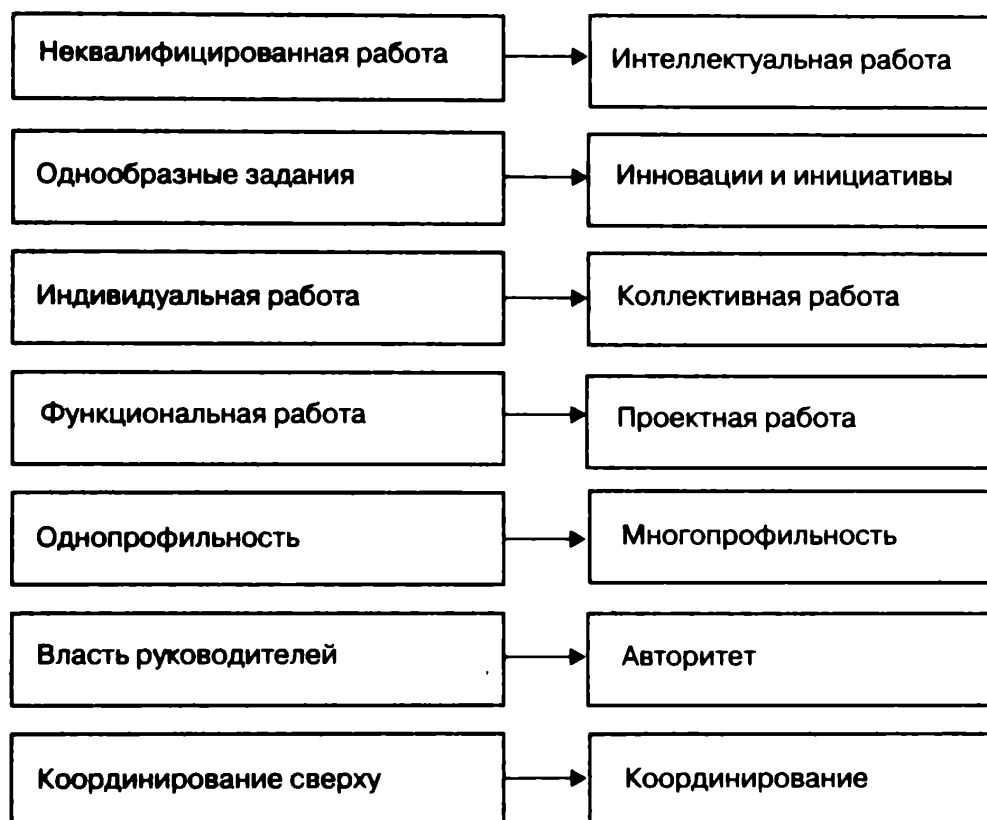


Рис. 3.4. Направления изменения характера работ, выполняемых в организации

Эволюция труда на современном этапе привела к тому, что одномерная, иерархическая, бюрократическая, авторитарная организация неспособна успешно выполнять задачу удовлетворения высших человеческих потребностей. Поэтому необходимы многомерные организации нового типа, широко использующие гетероструктуры и принципы демократии и самоуправления. Разрешить обусловленную этой потребностью проблему можно лишь в том случае, если воспользоваться новой парадигмой, в контексте которой противо-

Раздел II. Труд в рыночной экономике

естественной будет казаться уже сама иерархия, а принципы сотрудничества, демократии и самоуправления станут нормой. Отступление от классических норм требует изменения нашего подхода к труду; наших взглядов на то, как мы работаем; изменения терминологии, применяемой для описания трудовой деятельности; и даже изменения наших представлений о том, кем мы являемся на работе и вне ее.

С применением новой парадигмы самоуправления организации превращаются в сообщества единомышленников, а иерархическая пирамида — в сеть сообществ, имеющих равновеликое значение. Место менеджера занимает лидер, рабочую группу замещает команда, обслуживание потребителей преобразуется в партнерские отношения. Практика уведомления уступает место практике участия. Унификация, стандартность начинают цениться меньше, чем многообразие. Классические инструменты принуждения замещаются достижением консенсуса, отчужденность — самодостаточностью. Различие этих двух парадигм представлено в табл. 3.3.

Таблица 3.3

Сравнение основных черт управления

Иерархически управляемая организация	Самоуправляемая интеллектуальная организация
Специализация	Стратегическая интеграция
Зависимость	Независимость
Иерархическая власть	Авторитет команды и наделение ее полномочиями
Повиновение и субординация	Сомнение и обсуждение
Соперничество (конкуренция)	Сотрудничество
Назначение лидеров сверху	Выдвижение лидеров снизу
Ориентация на жесткий контроль	Ориентация на обучение
Строгость и реактивность	Умение и динамизм
Менеджеры думают, работники выполняют	Работники думают и выполняют
Сопrotивление изменениям	Ориентация на изменения

Окончание табл. 3.3

Самообслуживание, замкнутая система коммуникации	Честность и открытость коммуникаций
Мотивация на прибыль	Мотивация на творчество
«Спихивание» ответственности (порицание других)	Решение проблем
Жесткая регламентация ролей и зон ответственности	Множественность имеющихся ролей и зон ответственности
Избегание (уклонение) конфликтов	Разрешение конфликтов
Оценка «сверху вниз»	Всеобщая оценка (принцип 360°)
Ставка на дисциплину	Ставка на новшества
Наем работников менеджерами	Наем работников командами
Односторонние единоличные решения	Решения на основе консенсуса
Скрытые ожидания	Согласованные ожидания
Индивидуальное поощрение	Коллективное и индивидуальное поощрение
Контекст — личная заинтересованность	Контекст — ценности, этика, целостность

Решая проблемы, связанные с внедрением новых технических средств и удовлетворением растущих потребностей покупателей, компании пришли к осознанию того факта, что им не удастся осуществить долгосрочные стратегические программы без коренной перестройки организационных структур. Отсюда начался подъем так называемых виртуальных организаций.

Виртуальная организация — это прежде всего организация, использующая высокие технологии и имеющая квалифицированный персонал, способный перестроиться и при необходимости модифицировать формы ее деятельности в масштабе реального времени. На практике, внутри компаний, это означает сокращение руководящего персонала среднего звена, замену его различными коммуникационными системами и базами данных, расширение пределов компетенции высшего руководства и наделение рядовых работников правом принимать самостоятельные решения.

Принципы образования виртуальной организации:

- упразднение отношений преимущественного подчинения;
- центры индивидуального формирования затрат (прибыли);
- географическая рассредоточенность;
- отделение выработки политики от принятия решений;
- использование информационных технологий и телекоммуникационных процессов;
- свободный доступ к информации;
- совместная собственность и создание стратегических альянсов;
- объединение ключевых технологий и компетенций;
- ускорение темпов производства и обслуживания;
- рост индивидуальных прав;
- самообразование в рамках организации;
- совместная работа заказчиков, поставщиков, руководителей, исполнителей, государственных органов и ассоциаций.

Внешние признаки виртуализации выражаются в более тесных связях между оптовиками и поставщиками по всей цепи системы снабжения и между оптовиками и розничными торговцами по всей цепи системы реализации. Они проявляются и в вовлечении пользователя в «метапредприятие» с целью совместного создания и усовершенствования потребительских ценностей, ибо покупатель выступает и судьей в последней инстанции всех созданных компаний продуктов и услуг, и даже во все возрастающей степени выполняет функции специалиста по обслуживанию, сборщика и конструктора. Это сотрудничество наверняка углубится с созданием всемирной компьютерной сети.

На рубеже тысячелетий проблема создания знаний, умений и навыков приобрела колоссальное значение. Если раньше человек рождался, рос и старел принципиально в одной и той же искусственной среде (смена поколений техники проходила крайне медленно, растягиваясь на столетия и тысячелетия), то в настоящее время производители товаров стремятся к обновлению своих предложений постоянно.

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.

В Экономической энциклопедии читаем: «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, которые „материализуются“ в объектах интеллектуальной собственности»¹.

Понятийный аппарат интеллектуального труда базируется на представлениях об интеллекте и традиционности. Первоначально его смысловое содержание объяснялось через контекст. Так, в ст. 5 Договора ВОИС (Всемирной организации интеллектуальной собственности) по авторским правам от 20 декабря 1996 г. записано:

«Компиляции данных или другой информации в любой форме, которые по подбору и расположению содержания представляют собой результат интеллектуального творчества, охраняются как таковые. Такая охрана не распространяется на сами данные или информацию и не затрагивает какое-либо авторское право, относящееся к самим данным или информации, содержащимся в компиляции»².

В мировой практике понятие «интеллектуальная собственность» является «обобщающим» по отношению к целому ряду правовых институтов, из которых наиболее значимы институт коммерческой тайны, патентное право, авторские права и товарные знаки. Законодательство о коммерческой тайне и патентное право способствуют исследованиям и развитию новых идей. Авторское право способствует созданию литературных, художественных и музыкальных произведений, а также программного обеспечения для компьютеров. Законодательство о товарных знаках „увязывает“ продукт с его производителем»³.

Традиционный труд, или α -труд (по Б.М. Генкину), отличается от интеллектуального труда, или β -труда (по Б.М. Генкину):

- спецификой и качеством самого труда;
- результатами труда;
- мотивами совершаемых действий.

¹ Экономическая энциклопедия / под ред. Л.И. Абалкина.

² <<http://www.wipo.int>>.

³ Мэггс П.Б., Сергеев А.П. Интеллектуальная собственность. М., 2000. С. 15.

Первая компонента связана с трудом, выполняемым по заданной технологии, инструкции, регламенту, традиции и т.д., когда исполнитель (субъект труда) не вносит в нее никаких элементов новизны; творческий потенциал либо вообще не задействован, либо используется на примитивном уровне (такой труд назван Б.М. Генкиным регламентированным, или α -трудом).

Вторая компонента связана с созданием материальных или духовных благ, а также новых методов производства (такой труд назван новационным, творческим, или β -трудом).

«Типичным примером деятельности, в которой преобладает α -труд, является выполнение производственной операции сборщиком на конвейере с регламентированным ритмом. Существенно, что в данном случае речь идет не о способностях работника, а об объективных возможностях их реализации. Регламентированным может быть не только малоквалифицированный физический труд, но и, в частности, деятельность чиновника, если она сводится только к слепому выполнению инструкции. Таким образом, α -труд может быть как физическим, так и умственным. Преимущественно творческим является труд изобретателей, рационализаторов, ученых, педагогов, врачей, инженеров, организаторов производства, предпринимателей и т.д. Высшим проявлением творчества считается искусство, ибо в нем, как и в изобретательстве, исключается повторение (копирование), кроме того, продукт творчества в этой сфере еще и индивидуален, являясь отражением личности автора. Известны случаи, когда одинаковые изобретения и научные открытия делались независимо и почти одновременно разными людьми в разных странах. В искусстве такие ситуации принципиально невозможны»¹.

Необходимость выделения двух составляющих труда объективно обусловлена в связи с наличием принципиальных различий между ними.

Другая оригинальная система разделения трудовых действий (операций, подходов и т.д.) — выделение творческого, полушаблонного и шаблонного труда — предложена И. Бушмариным.

Таким образом, если традиционный труд для его осуществления требовал условий поддержания и развития биологического потенциала человека (см. рис. 3.5), то интеллектуальный труд акцентирует

¹ Генкин Б.М. Указ. соч. С. 108–109.

внимание на поддержании и развитии социального и интеллектуального потенциалов человека.

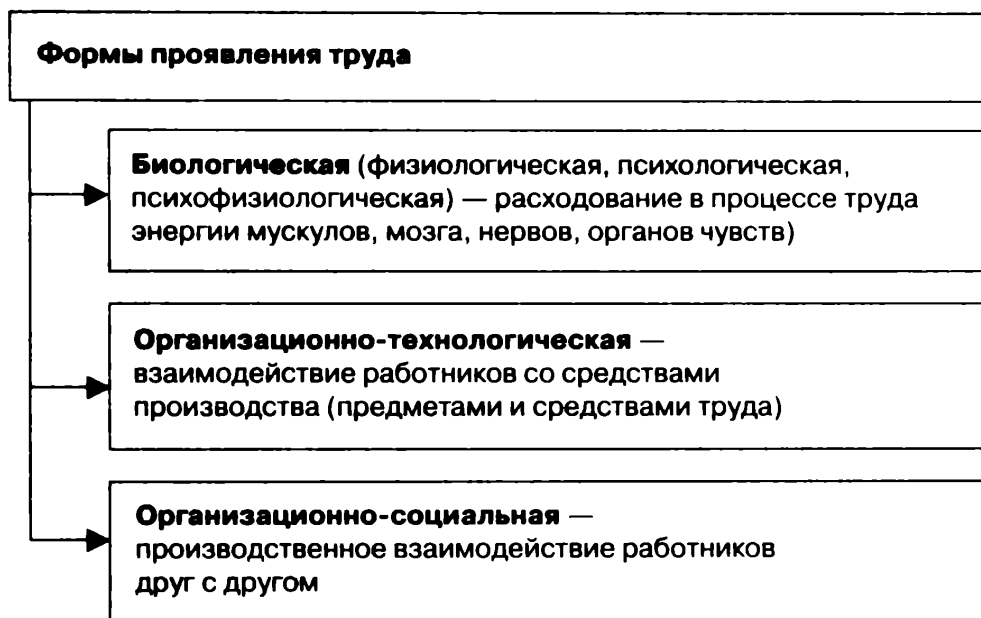


Рис. 3.5. Формы проявления труда

Такое смещение акцентов изменяет многие существовавшие представления о труде. Например, традиционный труд, нередко ассоциирующийся с **наемным трудом**, можно четко разделить непосредственно на сам труд в виде работы и отдых. Работа и отдых в этом случае противопоставляются. Интеллектуальный труд стирает эти границы: нельзя отдохнуть от мысли, она трудится всегда и везде. Достаточно вспомнить озарения, приходящие к подвижникам интеллектуального труда ночью, во время сна (знаменитая таблица Д.И. Менделеева), во время отдыха под яблоней (Закон всемирного тяготения И. Ньютона).

Интеллектуальный труд в настоящее время постоянно превращается из феномена гениев в обычные деяния миллионов людей. Он реализуется в двух видах (см. табл. 3.4).

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 задейство-

Раздел II. Труд в рыночной экономике

ваны понятия: «интеллектуальная система», «посредник» (техническая система) и «инновационный продукт». В первом приближении понятие инновационного продукта ассоциируется с понятиями: «знания», «новизна», «оригинальность» и т.д.

Таблица 3.4

**Креативный и эвристический труд:
общие понятия**

Креативный труд	Эвристический труд
От англ. <i>creative</i> — буквально: «творческий, созидательный»	От греч. <i>heuristo</i> — буквально: «отыскиваю, открываю»
Относится к проблемам, связанным с творческим потенциалом коллектива, социальной группы, нации и человечества в целом	Относится к проблемам, связанным с творческим потенциалом личности, индивидуума, конкретного человека
Интеллектуальный продукт не может быть приписан отдельной личности	Интеллектуальный продукт может быть приписан отдельной личности
В коллективе всегда есть личности, более склонные к творчеству, т.е. коллектив можно ранжировать по творческим возможностям	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 связан с управлением кадрами, персональным менеджментом, когда требуется создать и направить труд группы, коллектива, объединения людей и т.д.	Эвристический труд связан с личностным менеджментом, самоменеджментом, когда требуется изменить направленность труда отдельного человека, самого себя

Эвристический труд — это преобразующий труд; может совершаться индивидуально-интеллектуальной системой с помощью посредников (технических систем); в результате такого труда создается инновационный продукт.

Вопросы к разделу II

1. Раскройте сущность понятия «труд».
2. Перечислите категориальные представления о труде, в чем их отличия.
3. Понятие блага и его виды.
4. По каким признакам классифицируются виды труда.
5. Перечислите виды труда и дайте им характеристику.
6. Что такое отчуждение труда?
7. Какую роль играет капитал в процессе отчуждения труда?
8. Раскройте понятие виртуальной организации.
9. Дайте определение интеллектуального труда. Каковы его отличия от традиционного труда?
10. Что такое креативный и эвристический труд, чем они отличаются?

Раздел III

Формирование и развитие человеческих ресурсов

Глава 4

Рабочая сила

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 и табл. 4.1). Разные авторы по-разному трактуют соотношение и взаимосвязь между этими понятиями, да и сами они не всегда трактуются однозначно. Правда, это не относится к рабочей силе, означающей способности человека к труду, его трудовые возможности.

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.

¹ Термин «трудовые ресурсы» ввел в начале 20-х гг. XX в. академик С.Г. Струмилин. Он активно применялся в практике планирования и управления производством до 90-х гг. XX в.



Рис. 4.1. Рабочая сила и связанные с ней понятия

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).

В рамках неоклассической теории под рабочей силой понимается не способность к труду, а категории населения, т.е. человеческие ресурсы для труда. Характерное определение приведено А.И. Рофе и А.Л. Жуковым. 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 возможностях¹.

С точки зрения марксистской теории «рабочая сила — это способность к труду»², а ресурс «труд» с точки зрения ресурсного под-

¹ Рофе А.И., Жуков А.Л. Указ. соч. С. 25.

² К. Маркс, в силу естественно-исторического характера процесса развития науки, пользовался понятием «рабочая сила», которое в то время означало нечто отличное от того, что разумеет под ним современная физика. Во времена К. Маркса по-

хода — 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.

Таблица 4.1

**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 в. — 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 в. — настоящее время	Человек как объект, характеризующийся своими потребностями и интересами в сфере труда	Необходимость активизации и эффективного использования возможностей, связанных с личным фактором

нятие «сила» в таких выражениях, как «сила человека», «сила лошади», означало одну и ту же величину — мощность, так как самого понятия «мощность» не существовало.

Категория	Период активного использования в отечественной науке	Отражаемое представление о человеке	Факторы возникновения
Человеческий фактор	Конец 80-х — начало 90-х гг. XX в. — 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 в. — 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

Соединение рабочей силы со средствами производства осуществляется в следующих формах:

- 1) прямое принуждение к труду, связанное с периодами рабовладельческих и феодальных способов производства. Физическое принуждение, вплоть до убийства, было главным «стимулом к труду»;
- 2) 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;
- 3) прямое и непосредственное соединение рабочей силы со средствами производства, когда работник является собственником средств производства. Эта форма преобладает в фермерских хозяйствах, акционерных обществах, на предприя-

тиях социалистических форм организации (государственных, колхозно-кооперативных).

Таким образом, товарность рабочей силы формируют юридическая свобода собственника рабочей силы и его отчуждение от средств производства¹.

Причиной товарности рабочей силы является существование собственности на способности к труду и такой категории, как капитал (см. рис. 4.2).

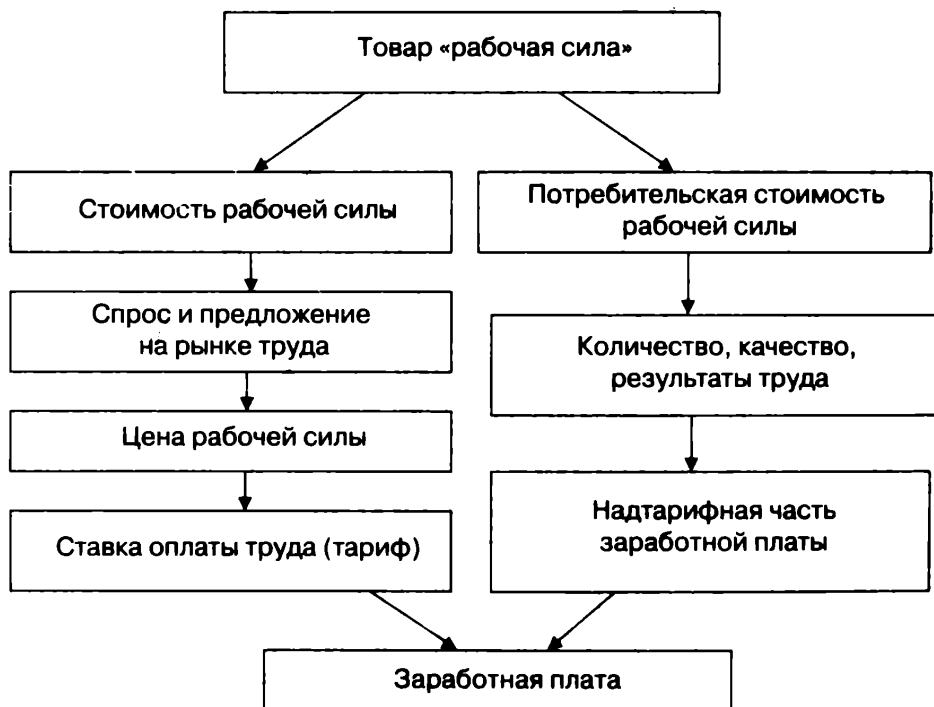


Рис. 4.2. Формирование товарности рабочей силы

Особенности рабочей силы как товара заключаются в следующем:

- собственником и носителем этого товара является работник. Работодатель не может использовать товар «рабочая сила»

¹ 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.

таким образом, каким он считает для себя более предпочтительным;

- рабочая сила — это личный фактор производства, при этом труд — 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. По мнению Л.П. Владимировой, трудотовар обладает универсальностью (человек может заниматься различными видами деятельности), маневренностью (можно уйти от одного работодателя к другому) и стремлением его владельца к социальной справедливости¹. Думается, однако, что первые две особенности представляют собой разные грани трудовой мобильности, третья же явно свидетельствует о стремлении работников к «справедливости для себя» при отстаивании своих экономических интересов.

Современная западная наука (имеется в виду ее течение, **мейн-стрим**) товаром, продаваемым на рынке труда, считает труд, который рассматривает в качестве одного из факторов производства².

¹ См.: *Владимова Л.П.* Указ. соч. С. 41.

² 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.

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). Подобную позицию разделяют и авторы учебного пособия «Рынок труда» (В.С. Буланов и Н.А. Волгин), обоснованно полагающие, что «вознаграждается не потенциальная, а функционирующая рабочая сила; не вся совокупность способностей, а только первичные, профессиональные востребованные способности к труду... обмену подлежат (обмениваются на жизненные средства) только функционирующие способности к труду»¹.

Л.П. Киян считает, что объектом купли-продажи на рынке труда выступают «услуги труда», предоставляемые рабочей силой².

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, 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.

¹ Рынок труда: учебник / под ред. В.С. Буланова, Н.А. Волгина. М., 2003. С. 31.

² См.: Киян Л.П. Маркетинг рынка труда. Воронеж, 1995. С. 9.

А.Э. Котляр считает, что в момент заключения контракта о найме между работником и работодателем рабочая сила существует еще *in potensu*, тогда как реальная оплата труда осуществляется уже после ее совершения, когда созданный продукт находится в распоряжении работодателя *de facto*. Тем самым существенному испытанию подвергается тезис К. Маркса о том, что труд не может продаваться-покупаться, поскольку его не существовало до появления контрагентов сделки купли-продажи на рынке труда». Таким образом, А.Э. Котляр, изменив прежнюю позицию, пришел к выводу о том, что «в действительности продается-покупается не „способность к труду“, а сам труд»¹. В этой же статье А.Э. Котляр высказывает мысль о существовании наряду с рынком труда **рынка рабочих мест**, субъектами которого выступают лишь собственники средств производства². О таком рынке можно говорить с большой долей условности, учитывая, что многие работники могут выбирать себе альтернативные рабочие места.

Подтверждение этому мы находим у П. Милгрома и Д. Робертса, которые отмечают, что подавляющее большинство сделок, предусматривающих оказание трудовых услуг, осуществляется посредством заключения сложных контрактов, охватывающих длительные, зачастую неопределенные периоды времени. Эти контракты не являются полными, содержат подразумеваемые составляющие и предоставляют работодателю значительные полномочия. Обычно диапазон действий, которые могут быть выполнены работниками по просьбе или по требованию работодателя, определяется недостаточно четко³.

Рабочая сила существует в трех формах:

- 1) способность к труду (что работник может делать?);
- 2) личный фактор производства (когда произошло соединение способностей к труду или рабочей силы со средствами производства);
- 3) труд как целесообразная деятельность человека или использование способностей к труду.

¹ См.: Котляр А.Э. О понятии рынка труда // Вопросы экономики. 1998. № 1. С. 32.

² См.: Котляр А.Э. Указ. соч. С. 32.

³ См.: Милгром П., Робертс Д. Экономика, организация и менеджмент: в 2 т. СПб., 1999. Т. 1. С. 11–12.

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 характеристик¹.

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.

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;

¹ 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.

- 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 уровня¹.

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 не может полностью нормально воспроизводиться только на основе частного дохода, получаемого от продажи фактора труд.

Рабочая сила, или способность к труду, воспроизводится, как и любой товар, проходя четыре известные фазы (см. рис. 4.3):

- формирования рабочей силы;
- распределения рабочей силы;
- обмена рабочей силы;
- использования рабочей силы.

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 отсутствуют, а стадия подготовки, формирования рабочей силы осуществляется в поддерживающем режиме, в неполноценном виде².

¹ 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».

² 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 способ-



Рис. 4.3. 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

ностей (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.

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:

- 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. 4.4.

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 экономике современной России они не совпадают, так как материальная форма рабочей силы не полностью отражается в издержках производства. Продукция получается низкого качества и является неконкуренто-

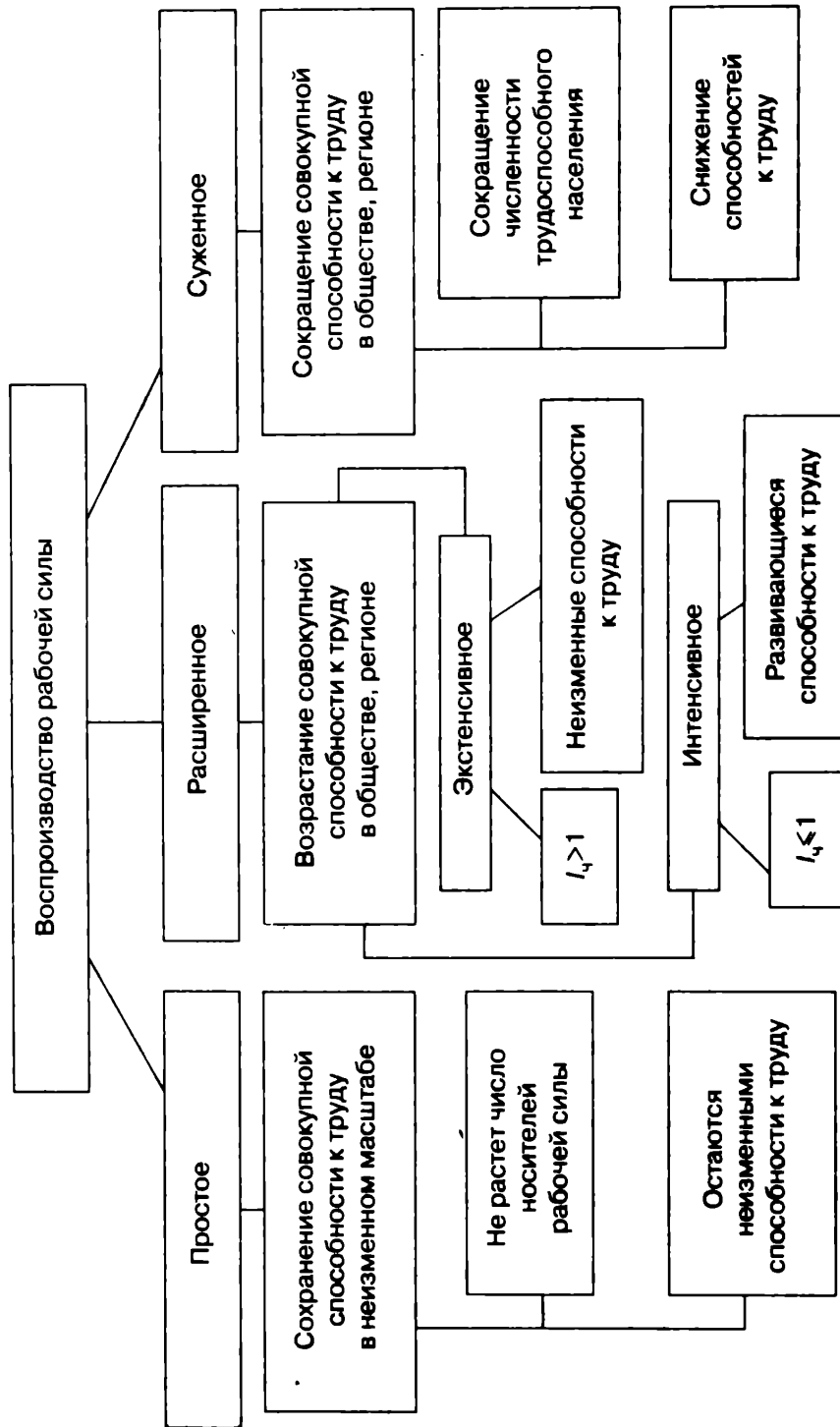


Рис. 4.4. Виды воспроизводства рабочей силы (I_n — индекс численности работников)

способной 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, снизилась производительность труда.

Что касается цены рабочей силы в России, 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 своей 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 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 использо-

вания рабочей силы. Здесь как раз тот случай, когда от теоретических заключений зависит практика формирования заработной платы и ее реальные размеры (см. рис. 4.5).



Рис. 4.5. Трансформация рабочей силы на различных этапах жизненного цикла

По мнению академика Д.С. Львова, одним из серьезных препятствий на пути к нормальной экономике в России является небольшая доля заработной платы во внутреннем валовом продукте (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%).

Второе значение понятия «рабочая сила» — 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 активной 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 способных участвовать в производстве материальных благ, торговле, оказании услуг и создании потребительских стоимостей, т.е. 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, установленного для учета экономически активного населения (в России — 16 лет), подразделяется на три взаимоисключающие категории: занятые, безработные и вне рабочей силы (рис. 4.6).

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, т.е. эта группа представляет население, которое в данный момент экономически неактивно. Эту взаимосвязь можно представить так:

$$\begin{aligned} \text{Население} &= \text{Рабочая сила} + \text{Лица вне рабочей силы} \\ \text{Рабочая сила} &= \text{Занятые} + \text{Безработные.} \end{aligned}$$

Другим важным показателем является занятое население — это активная часть трудовых ресурсов, задействованная в общественном производстве¹.

¹ По методологии ООН к нему относятся: работающие по найму, в том числе и за границей; предприниматели (занятые на собственном предприятии); ученики,



Рис. 4.6. Структура населения:
 а — население трудоспособных возрастов; б — работающие или временно неработающие; в — лиц, моложе трудоспособного возраста

К занятым относятся лица обоего пола в возрасте 16 лет и старше, которые в рассматриваемый период:

- 1) 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;
- 2) временно отсутствовали на работе по различным причинам (болезни, отпуска, командировки, переподготовки, забастовки и т.д.); выполняли работу без оплаты на семейном

получающие жалование; частично занятые студенты и домохозяйки; лица свободных профессий; военнослужащие; помогающие члены семей (занятые воспитанием детей, уходом за инвалидами и гражданами преклонного возраста).

предприятию. 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:

а) занятые по найму:

- работающие: лица, которые в течение отчетного периода выполняли определенную работу за заработную плату или жалование, деньгами или натурой;
- 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;

б) занятые на собственном предприятии:

- работающие лица, которые в течение отчетного периода выполняли определенную работу для получения прибыли или семейного дохода деньгами или натурой;
- 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 жалование, 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 — результат (состояние), который имеет человек на рынке труда (занятость/незанятость).

Раздел III. Формирование и развитие человеческих ресурсов

Экономически неактивное население (ЭНАН) — это та часть населения, которая не входит в состав рабочей силы, а именно (см. табл. 4.2):

- 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.

Таблица 4.2

Категории населения и их включение в экономически активное и экономически неактивное в зависимости от рода труда

Характеристика категории	Традиционный труд	Интеллектуальный труд
Учащиеся и студенты, слушатели и курсанты, посещающие дневные заведения (включая дневные аспирантуры и докторантуры)	Исключается из рассмотрения полностью	Включается в рассмотрение полностью
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

Характеристика категории	Традиционный труд	Интеллектуальный труд
Лица, получившие пенсии по инвалидности (I, II, III групп)	—	Включается в рассмотрение частично, например, слепые музыканты
Лица, занятые ведением домашнего хозяйства, уходом за детьми, больными родственниками	—	Включается в рассмотрение в большом объеме
Отчаявшиеся найти работу, т.е. лица, прекратившие поиск работы, исчерпав все возможности ее получения, но которые могут работать	—	Исключается из рассмотрения полностью
Асоциальные личности, не желающие работать	—	
Лица, которые живут за счет ранее накопленного богатства (рантье)	—	Отсутствуют единые представления
Другие лица, которым нет необходимости работать, независимо от источника дохода	—	Исключается из рассмотрения полностью

Сравнение категорий «трудовые ресурсы» и «экономически активное население» показывает, что они не совпадают (см. рис. 4.7).

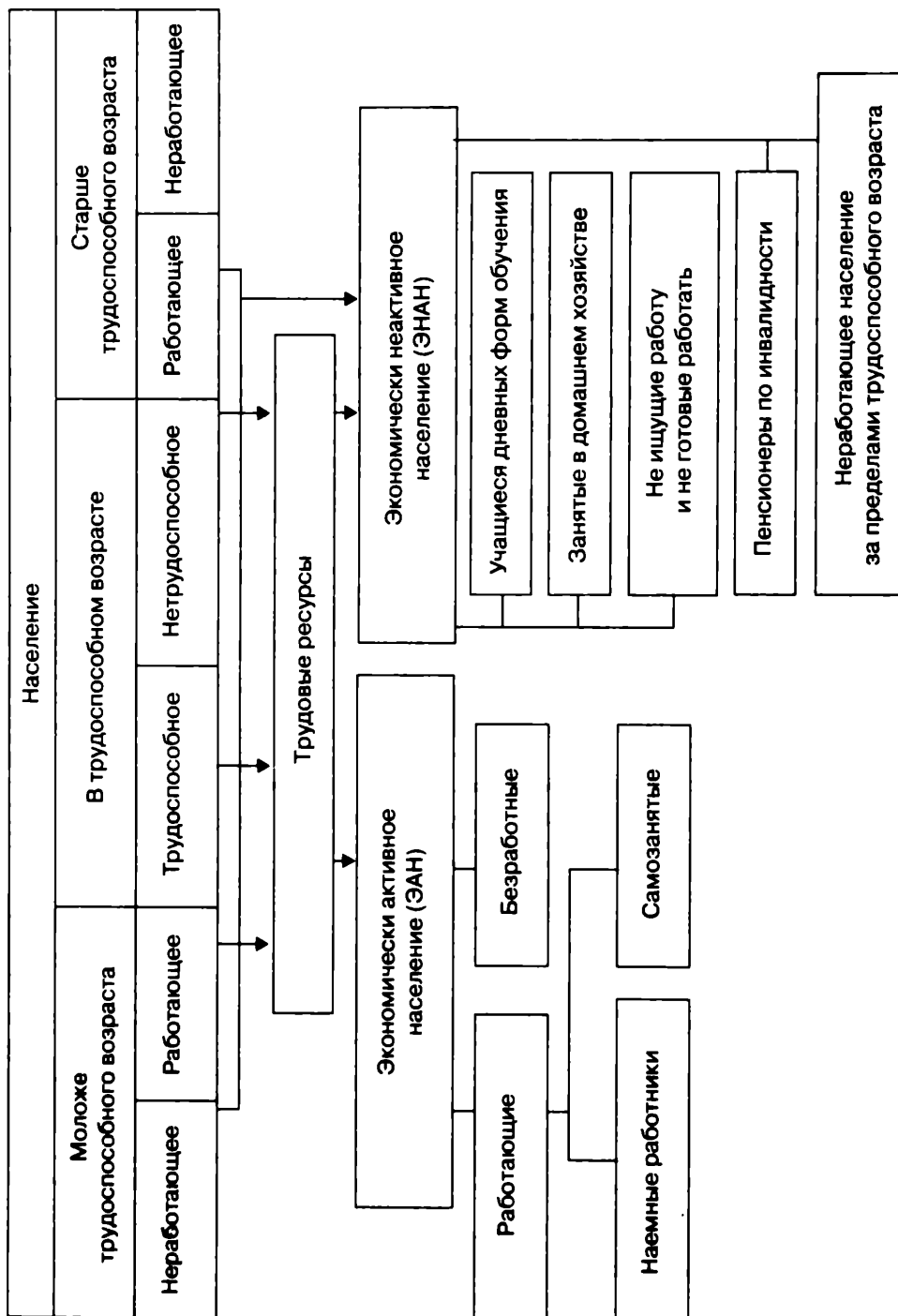


Рис. 4.7. Население и трудовые ресурсы

Глава 4. Рабочая сила

Поворот нашей страны от командно-административной экономики к рыночной, к свободному труду и запрету труда принудительного, провозглашенных Конституцией РФ, делает бессмысленным использование понятия «трудовые ресурсы» в его прежнем содержании.

Глава 5

Трудовые ресурсы

Трудовые ресурсы — это часть населения страны, обладающая необходимым физическим развитием, здоровьем, образованием, культурой, способностями, квалификацией, профессиональными знаниями для работы в сфере общественно полезной деятельности¹.

Трудовые ресурсы как **экономическая категория** представляют собой часть населения, занятую в народном хозяйстве или способную работать, но не работающую по тем или иным причинам (домохозяйки, учащиеся студенты); как **планово-учетная категория** включают:

- 1) трудоспособное население в трудоспособном возрасте — как занятое, так и не занятое в общественном производстве. К ним относятся: мужчины в возрасте 16–59 лет и женщины в возрасте 16–54 лет, за исключением неработающих инвалидов I и II групп и неработающих лиц трудоспособного возраста, получающих пенсии по льготам или по старости;

¹ Исходя из определения трудовых ресурсов применение понятий типа «трудовые ресурсы предприятия, организации, фирмы» абсурдно, так как применительно к отдельному предприятию эта «совокупность» включает как лиц, ищущих работу в данном населенном пункте (с учетом их профессии и квалификации), так и тех, кто работает в другом месте, но готов перейти на данное предприятие. В результате если сопоставить и сложить трудовые ресурсы ряда смежных предприятий, то вместо «ресурсов региона» получим полный абсурд.

- 2) население старше и моложе трудоспособного возраста, занятое в производстве (фактически работающее).

$$TR = N_{тсв} - И - Пл + Пр + Рп,$$

где TR — трудовые ресурсы;

$N_{тсв}$ — население в трудоспособном возрасте;

И — неработающие инвалиды I и II группы трудоспособного возраста;

Пл — неработающие льготные пенсионеры трудоспособного возраста;

Пр — работающие пенсионеры;

Рп — работающие подростки.

Связь между такими понятиями, как «трудовые ресурсы», «экономически активное население», «экономически неактивное население», «занятые», «незанятые» приведена на рис. 5.1.

Трудовые ресурсы состоят из реальных и потенциальных работников. Необходимые физические и интеллектуальные способности зависят по большей части от возраста: в ранний период жизнедеятельности человека и в поздний, когда человек утрачивает свою способность к трудовой деятельности. Возраст выступает в так называемой критериальной форме, позволяющей выделить из всего населения трудовые ресурсы.

Трудоспособный возраст варьируется в разных пределах и может зависеть от профессиональных, личных или специальных особенностей. Он означает такой возраст человека, который позволяет ему трудиться в данный момент времени, в данное время и при конкретных условиях, а именно:

0–16 лет — как правило, считается нетрудоспособным возрастом, однако в соответствии с ТК РФ в случае получения основного общего образования, либо оставления данного учреждения в соответствии с федеральным законом, трудовой договор могут заключать лица, достигшие возраста 15 лет. В некоторых случаях трудовой договор может заключаться с лицами, достигшими 14 лет по согласованию с одним из родителей (опекуном, попечителем);

16–54 лет — для женщин (включительно);

16–59 лет — для мужчин (включительно).

Понятие «трудовые ресурсы» можно встретить и в настоящее время, хотя, как об этом было сказано выше, требования рыночной

экономики делают необходимым переход нашей статистики к принятому в международной практике иному учету рабочей силы, рекомендованному МОТ.

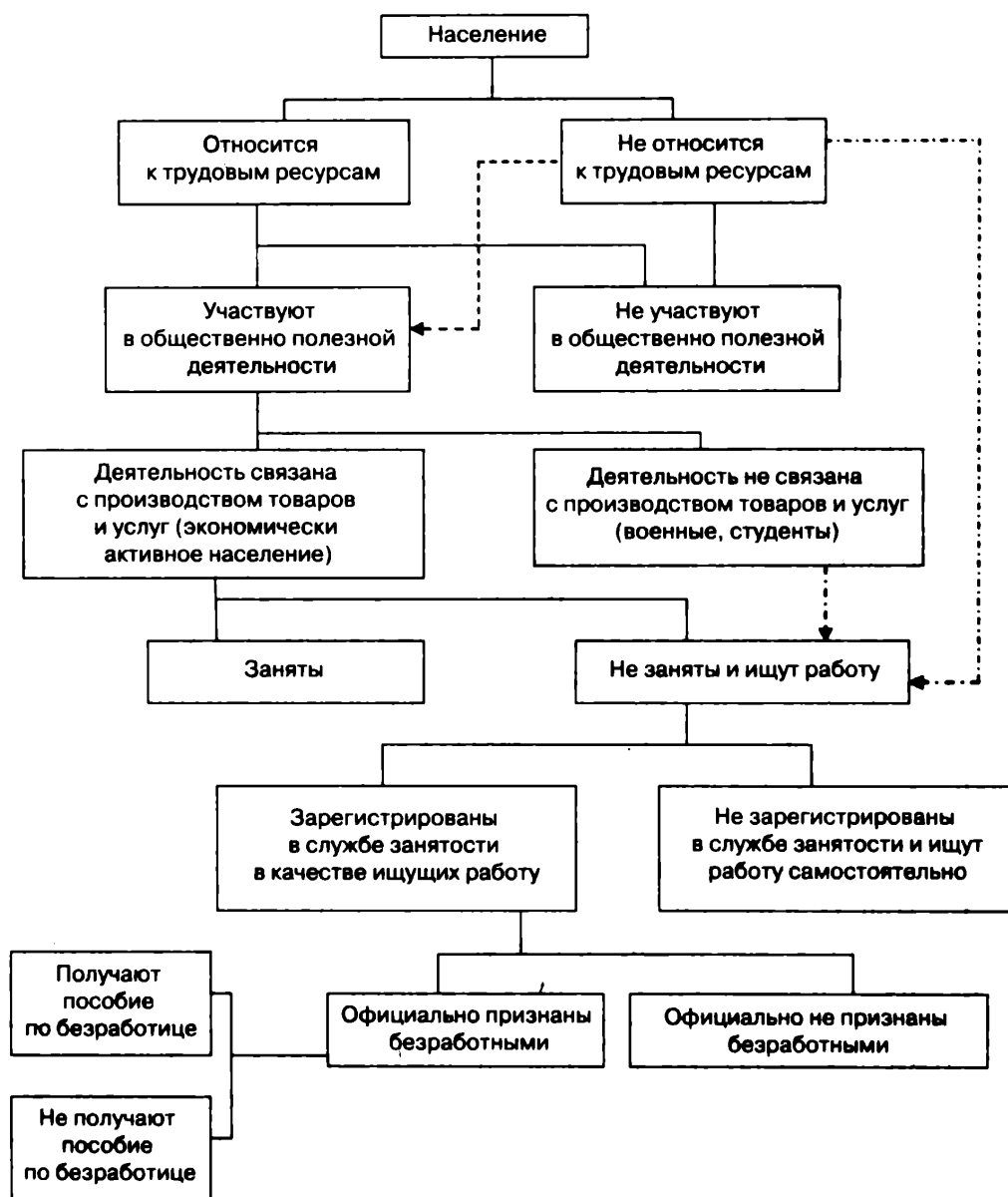


Рис. 5.1. Классификация населения по его статусу занятости:
 -----▶ работающие пенсионеры и подростки;
 - . - . - .▶ ищущие работу по найму

Возрастные границы и социально-демографический состав трудовых ресурсов определяются системой законодательных актов. Эти границы и состав менялись в разные периоды истории нашей страны. Так, в первой пятилетке (1929–1932) нижняя граница трудоспособного возраста была установлена в 14 лет. К концу второй пятилетки (1933–1937) граница была повышена до 16 лет. В годы Великой Отечественной войны она вновь опустилась до 14 лет. В настоящее время граница трудоспособного возраста — 16 лет. Прослеживаются тенденции сокращения доли населения моложе трудоспособного и трудоспособного возрастов и увеличения доли населения старше трудоспособного возраста. Специалисты прогнозируют заметное сокращение общей численности населения и доли населения в дорабочем возрасте, стабилизации доли населения в пенсионном возрасте и возрастание доли населения в рабочем возрасте, старение населения, что в дальнейшей перспективе приведет к сокращению численности населения в трудоспособном возрасте.

Трудовые ресурсы делятся на активные (т.е. лица, непосредственно занятые в общественном производстве) и потенциальные (учащиеся с отрывом от производства и занятые в домашнем хозяйстве).

Численность трудовых ресурсов определяется на конкретную дату, но ее можно рассчитывать и как среднюю за какой-либо промежуток времени. В России они составляют приблизительно 50% общей численности населения. В западной экономической науке нет единого подхода к определению трудовых ресурсов, поэтому в национальных статистических изданиях стран с рыночной экономикой, а также в международной статистике встречаются различные понятия, имеющие отношение к характеристике данной категории.

Трудоспособное население — это основная часть трудовых ресурсов в трудоспособном возрасте, обладающая необходимым психофизическим развитием, знаниями и практическим опытом, способная полноценно участвовать в физическом и интеллектуальном труде. В мировой статистике трудоспособным считается население в возрасте 15–64 лет, по данным ООН оно составляет около 3/5 всего населения мира. К настоящему времени рассматривается вопрос об увеличении срока трудоспособности, но в современных условиях **средняя продолжительность жизни** такова:

- для мужчин — 64 года;
- для женщин — 74 года.

Раздел III. Формирование и развитие человеческих ресурсов

Однако для некоторых видов деятельности предусмотрены так называемые льготы. Они касаются людей, занятых работой, связанной с высокой психофизиологической нагрузкой или неблагоприятными условиями труда (химическая отрасль, металлургическая отрасль, балет и т.д.). Льготные пенсионеры в реальности могут продолжать трудиться, поэтому их включают в состав трудовых ресурсов.

Во время перестройки появление новой экономической и идеологической доктрины сопровождалось устранением государства из сферы решения жизненных проблем индивида. Ограниченная социальная политика идеологически обосновывалась, выражаясь в утверждении о ее неэффективности и несправедливости бесплатной раздаче социальных благ с соответствующим отказом от обязательств.

Это происходило на фоне нового социального расслоения, выражавшегося на нижнем уровне в невозможности для человека обычным трудом по своей специальности при наличии определенной квалификации обеспечить себе даже минимальный уровень существования. Объективно это до сих пор выражается через высокий уровень безработицы вообще и структурную безработицу. При этом в России сложилась парадоксальная ситуация, когда предприятия работают, человек трудится, но заработная плата не выплачивается месяцами или ее величина не соизмеряется с элементарными нуждами.

В табл. 5.1 приведены данные по некоторым основным показателям состояния трудовых ресурсов в России за 1990-е гг. в сравнении с развитыми странами середины 1990-х гг.

Таблица 5.1

Сравнительные оценки России и развитых стран по некоторым экономическим показателям и параметрам человеческого ресурса

Показатели	Россия, начало 1990-х гг.	Россия, конец 1990-х гг.	Развитые страны, середина 1990-х гг.
Госсектор в экономике	> 90%	< 40%	< 20%
Экономически активное население	> 84 млн	74 млн	—

Показатели	Россия, начало 1990-х гг.	Россия, конец 1990-х гг.	Развитые страны, середина 1990-х гг.
Занято в экономике в том числе в «официальной» экономике	> 80 млн —	64,9 млн ≈ 50 млн	—
Во вторичном секторе	—	> 30 млн	< 50%
В промышленности	72,8 млн	> 15 млн	—
Профессиональная миграция	7–10%	> 25%	10–12%
Безработные	< 1%	> 9 млн	4–6%
Средняя длительность образования	—	11,5 года	12,9 года (Япония)
Средний интервал повышения квалификации	4,5 года	> 6 лет	2–3 года
Трудоустройство выпускников	> 95%	< 50%	> 95%
Желают работать по специальности	> 75%	< 20%	> 80% (Германия)
Имеют профессиональные планы	—	< 20%	> 95% (Япония)
Желают продолжать профессиональную учебу	> 60%	< 15%	> 60% (Франция)
Испытывают постоянный стресс	< 20%	> 50%	20–30% (Япония)

Некоторые основные проблемы, противоречия и желаемое состояние в области трудовых ресурсов в России на протяжении 1990-х гг. сведены в табл. 5.2.

Таблица 5.2

Проблемы и противоречия в области трудовых ресурсов в России в 1990-е гг.

Проблема	Главное противоречие	Желаемое состояние
Безработица. Россия — страна со средним мировым уровнем безработицы	Неуправляемые процессы в сфере занятости, стихийность становления и развития рынка труда	Россия — страна с низким мировым уровнем безработицы
«Утечка мозгов». Потери России от эмиграции специалистов в 1992 г. составили 600 млрд долл., в настоящее время — более 1 трлн. долл.	Отсутствие стимулов для работы в России	«Удержание» специалистов с помощью развитой системы весомых стимулов
Проблемы с принятием ТК РФ (на протяжении 1990-х гг. использовался старый Кодекс законов о труде)	Исторически обусловленная слабая разработанность норм частного права в России	Принятие нового, отвечающего современным реалиям трудового кодекса
Незаконные увольнения, притеснения работников, невыплата заработной платы	Неразработанность трудового законодательства РФ	Охраняемое действенным законом взаимодействие работника и руководителя
Низкая мотивация труда	Непривлекательность рабочей среды, примитивная организация и охрана труда, задержка заработной платы и т.д.	Высокая мотивация труда

Негативные тенденции, характерные для социально-трудовой сферы России, привели к тому, что группами социального риска стали не только социально уязвимое неработающее население, но и целые профессиональные и отраслевые слои работников (крестьянство, работники бюджетной сферы, высококвалифицированные работники системы образующих отраслей народного хозяйства) (см. табл. 5.3).

**Соотношение трудовых показателей развития
российского общества (база сравнения — 1990 г.)¹**

Название показателя	Предельно-критическое (пороговое) значение в мировой практике	Величина показателя		Вероятные социальные последствия
		1992 г.	1999 г.	
Суммарный коэффициент рождаемости (среднее число детей, рожденных женщиной в фертильном возрасте ¹⁾), %	2,14–2,15	1,55	1,24	Отсутствие простого замещения поколений
Соотношение доходов 10% самых богатых и 10% самых бедных групп населения, раз	10	4,5	13,9	Деформация социальной структуры, резкое противопоставление людей по имущественному и социальному положению
Доля населения, живущего на пороге бедности, %	10	33,5	29,9	Люмпенизация значительной части населения
Уровень безработицы, %	8–10	5,2	13,3	Рост социально незащищенных категорий населения
Образовательный уровень населения, лет	12–14	8,3–9,1	8,3–9,1	Снижение качества рабочей силы

¹⁾ Фертильный возраст — период в жизни женщины, в течение которого она способна к вынашиванию и рождению ребенка.

¹ См.: *Кадомцева С.В.* Экономические основы социальной защиты. М., 1997. С. 26; *Лебедев О.Т., Язвенко С.А.* Социальная защита населения: учеб. пособие. СПб., 1999. С. 56; *Россия в цифрах.* Официальное издание. М., 2000. С. 98, 107.

Важнейшим условием развития экономики страны является воспроизводство трудовых ресурсов как части воспроизводства населения. Различают три типа воспроизводства населения:

- 1) **расширенное воспроизводство** (W_r), характеризуемое превышением числа рождений над числом смертей;
- 2) **простое воспроизводство** (W_p), когда число рождений и смертей равно, а численность населения стабильна;
- 3) **суженное воспроизводство** (W_s), означающее сокращение численности населения вследствие превышения смертности над рождаемостью.

Развитие воспроизводственного потенциала претерпевает циклическую последовательность воспроизводственных стадий (рис. 5.2). Уделяя особое внимание процессу воспроизводства населения как части воспроизводства трудовых ресурсов, государство, так сказать, инвестирует средства общества в общественное развитие.

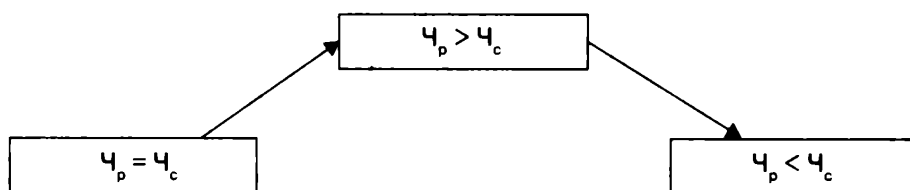


Рис. 5.2. Циклическая последовательность воспроизводственных стадий:

Ch_p — численность родившихся, тыс. чел.;

Ch_c — численность умерших, тыс. чел.

Со второй половины 80-х гг. XX в. демографическая ситуация в России характеризуется следующими явлениями и процессами:

- крайне низкая рождаемость;
- относительно высокий уровень смертности населения;
- естественная убыль и депопуляция (абсолютное уменьшение численности) населения;
- сверхсмертность мужчин в рабочем возрасте;
- относительно низкие показатели продолжительности жизни населения (относительно развитых стран) и очень большая их разница у женщин и мужчин;
- старение населения и трудовых ресурсов.

В связи с этим весьма актуальны национальные программы, направленные на стимулирование рождаемости, упрочение семьи, снижение заболеваемости и смертности населения.

На протяжении многих десятилетий политика управления трудовыми ресурсами в СССР отталкивалась не от интересов человека, а от потребностей социалистической экономики. Поэтому в СССР длительное время существовало такое явление, как нерациональная сверхзанятость: на предприятиях и в организациях был раздутый управленческий аппарат, количество вакантных рабочих мест в производственной сфере исчислялось миллионами и, как парадокс, одновременно имела место безработица. Переход к рыночной экономике неизбежно привел к большим переменам в использовании трудовых ресурсов.

Влияние демографических процессов на формирование трудовых ресурсов осуществляется, прежде всего, через рост населения и изменения половозрастной структуры, в пределах определенной территории. Итак, потенциал трудовых ресурсов страны формируют:

- 1) граждане, не работающие по собственному желанию;
- 2) граждане, которые не могут найти работ;
- 3) нетрудоспособные граждан;
- 4) граждане, вступающие в трудоспособный возраст;
- 5) изменения демографической ситуации в стране.

При этом возрастная структура населения оказывает воздействие на экономическую нагрузку трудоспособной части населения, мобильность населения, уровень производительности труда, которые взаимосвязаны и взаимообусловлены между собой. Можно констатировать, что демографические процессы находятся под влиянием таких факторов, как: социально-экономические, политические, национальные, природные и др.

Демографическая политика охватывает обширный круг проблем воспроизводства населения, формирования состава и структуры трудовых ресурсов, их эффективного использования. Согласно прогнозам (см. табл. 5.4) процесс демографического старения населения России получит дальнейшее развитие, что будет препятствовать подвижности рабочей силы, ее приспособлению к изменяющимся условиям рынка труда, а в результате — создавать предпосылки для снижения производительности.

**Основные показатели возрастной структуры
и демографической нагрузки до 2016 г.¹**

Показатели	2005 г.	2010 г.	2015 г.
Доля лиц в возрасте младше трудоспособного, %	16,1	15,5	15,9
Доля лиц в возрасте старше трудоспособного, %	20,9	22,7	25,1
Демографическая нагрузка ¹⁾ , чел.	573/324 ²⁾	597/357	671/415
Доля лиц в трудоспособном возрасте, %	63,0	61,8	59,0

¹⁾ Количество лиц нетрудоспособного возраста, приходящееся на 1000 лиц трудоспособного возраста.

²⁾ Количество лиц старше трудоспособного возраста, приходящееся на 1000 лиц в трудоспособном возрасте.

Из данных таблицы видно, что доля людей в возрасте старше трудоспособного продолжает существенно возрастать; доля подростков моложе трудоспособного возраста почти не меняется, что означает сокращение доли жителей страны в трудовом возрасте и предопределяет сокращение занятости в экономике.

Следовательно, каждый занятый в экономике страны за то же рабочее время должен будет производить все больше и больше товаров для реального покрытия ими пенсионных выплат и обеспечения различных государственных социальных гарантий. Это означает необходимость существенного и постоянного роста общественной производительности труда.

Между тем чем больше приходится на одно лицо в трудоспособном возрасте нетрудоспособных лиц, тем эффективнее должен быть труд занятых хотя бы для удержания на том же уровне среднедушевого потребления.

В узком смысле под демографической политикой следует понимать воздействие на воспроизводство населения посредством создания целого комплекса социально-экономических мероприятий, которые влияют на демографические процессы в обществе.

¹ По среднему варианту демографического прогноза Федеральной службы государственной статистики Росстата РФ.

В широком смысле к демографической политике можно отнести следующие цели:

- сокращение ручного труда и его замена информационно-техническими системами;
- решение социальных вопросов (улучшение жилищных проблем, формирование эффективных систем кредитования для молодых семей и др.);
- решение вопросов трудоустройства и достойного заработка.

Трудовые ресурсы формируются (см. рис. 5.3) и функционируют в особой среде — на рынке труда, который, как и любой другой рынок, функционирует по определенным законам и принципам (см. соответствующие главы настоящего учебника), а это формирует целый ряд условий, при котором он существует (см. рис. 5.4).

В составе экономически активного населения доля работников по найму превышает 75%. В отраслевом разрезе больше всего их приходится на промышленность, транспорт и связь — более 95% занятых.

Уже в 60–70-е гг. XX в. в ведущих промышленно развитых странах были приняты законы, стимулирующие трудовую деятельность граждан, направленную на развитие интеллектуального потенциала рабочей силы, поощряющие компании к инвестициям в трудовые ресурсы путем налоговых льгот, кредитов, общественного поощрения через прессу, телевидение и др.

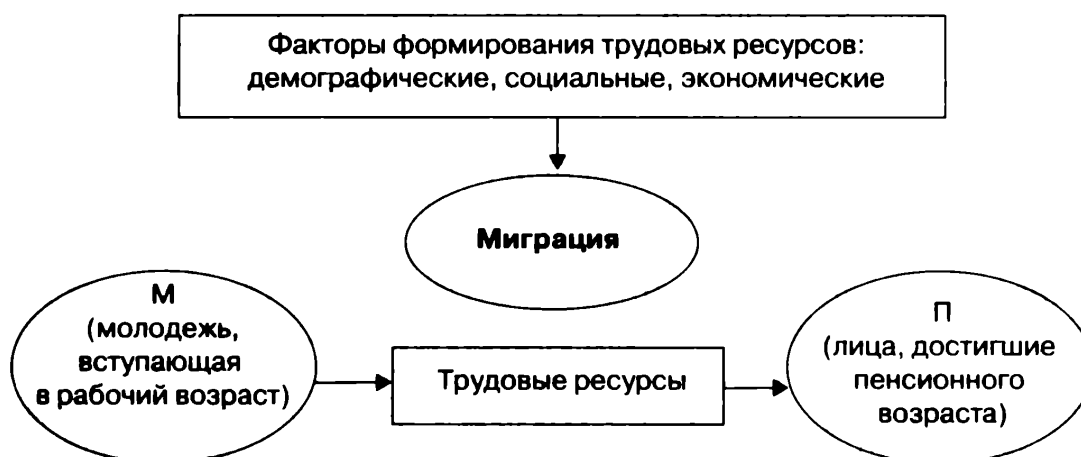


Рис. 5.3. Формирование трудовых ресурсов: если $M > П$, то $h_{tr} > 1$; если $M = П$, то $h_{tr} = 1$; если $M < П$, то $h_{tr} < 1$ при равенстве входящих и исходящих миграционных потоков

Раздел III. Формирование и развитие человеческих ресурсов

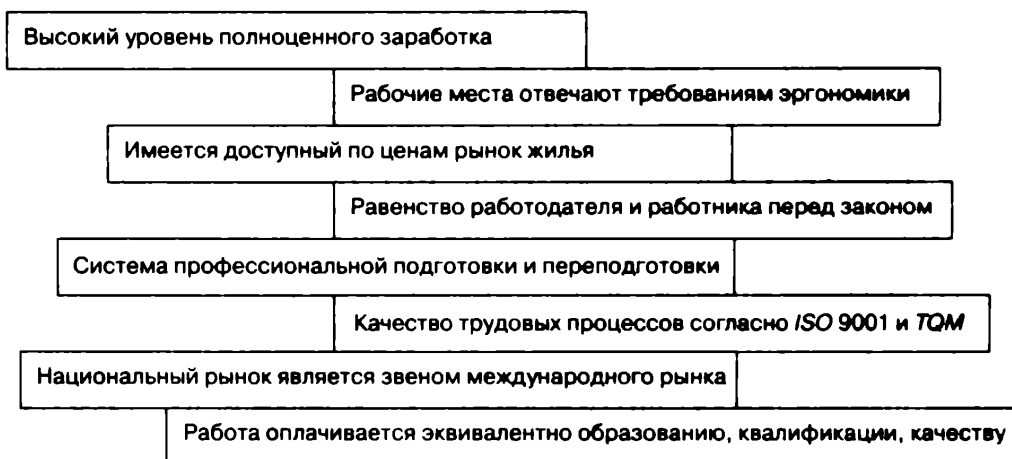


Рис. 5.4. Условия функционирования трудовых ресурсов на рынке труда

Все это требует выравнивания общей образовательной подготовки трудовых ресурсов и повышения по крайней мере до уровня незаконченного высшего образования, что является весьма важным направлением интеллектуализации общественного труда.

Источником пополнения трудовых ресурсов в современных условиях могут быть:

- молодежь, вступающая в трудоспособный возраст;
- военнослужащие, высвобождаемые из Вооруженных Сил РФ;
- переселенцы и мигранты.

Миграция выступает как процесс перераспределения трудовых ресурсов, перемещение населения из одних населенных пунктов в другие с переменой места проживания, со сменой вида трудовой деятельности, условий проживания, вида деятельности, рабочего места, а для трудовых ресурсов — и места приложения своего труда.

Миграция — (от лат. *migratio* — переселение) — перемещение населения из одних населенных пунктов в другие, как правило, с переменой проживания, а для трудовых ресурсов — места предложения рабочей силы. Ее характеризуют следующие показатели:

1) абсолютные (человек) — численность прибывших на данную территорию ($Ч_{пр}$), численность выбывших за ее пределы ($Ч_{в}$), общая численность мигрантов, или брутто миграции (M_b), чистая миграция, или сальдо миграции (M_c). При этом:

$$M_b = Ч_{пр} + Ч_{в}$$

$$M_c = Ч_{пр} - Ч_{в}$$

2) относительные показатели миграции исчисляются по отношению к среднегодовой численности населения ($Ч_n$) в виде коэффициентов на 1000 человек населения (т.е. в промилле — ‰):

- коэффициент прибытия ($K_{пр}$) — $K_{пр} = Ч_{пр} / Ч_n$;
- коэффициент выбытия (K_v) — $K_v = Ч_v / Ч_n$;
- коэффициент общей (брутто) миграции ($K_{мб}$) —

$$K_{мб} = (Ч_{пр} + Ч_v) / Ч_n \text{ или } K_{мб} = K_{пр} + K_v;$$

коэффициент чистой (сальдо) миграции ($K_{см}$)
или коэффициент миграционного прироста —

$$K_{см} = (Ч_{пр} - Ч_v) / Ч_n \text{ или } K_{см} = K_{пр} - K_v;$$

коэффициент результативности миграции (K_p) —

$$K_p = Ч_{пр} / Ч_v \text{ или } K_p = K_{пр} / K_v.$$

На практике выделяют несколько видов миграции:

- 1) по характеру и периодичности осуществления:
 - безвозвратная (переселение);
 - временная;
 - сезонная;
 - маятниковая;
 - эпизодическая;
 - трудовая;
 - рекреационная;
- 2) по отношению к территории:
 - внутренняя;
 - внешняя;
 - эмиграция;
 - иммиграция;
- 3) по характеру волеизъявления мигрантов:
 - добровольная;
 - вынужденная;
 - принудительная;
- 4) по степени управляемости:
 - регулируемая;
 - нерегулируемая;

5) по экономическим и социальным последствиям:

- рациональная;
- нерациональная.

Рассмотрим некоторые из этих видов.

1. Постоянная миграция — переселение населения со сменой постоянного места жительства. Начиная со второй половины 90-х гг. XX в. и по настоящее время большую значимость приобретает производственная трудовая миграция. В трудовой производственной миграции абсолютное большинство составляют мужчины (97%) и работники физического труда (до 90%). Образовательный уровень трудовых мигрантов высок: около 90% из них имеют среднее и среднеспециальное образование, 10% — высшее. Трудовые легальные мигранты, занятые умственной деятельностью (преподаватели, медицинские работники, работники искусства и т.д.), составляют лишь не многим более 8% общей численности легальных трудовых мигрантов.

2. Циклическая (периодическая) миграция — перемещение населения на определенный срок (сезон, неделю, месяц) с возвращением к прежнему месту жительства.

3. Маятниковая (челночная) миграция — регулярные ежедневные передвижения из одного населенного пункта в другой (например, на работу или учебу).

4. Внутренняя миграция — переселение на территории внутри страны (межобластная, межгородская, межрайонная). Данный вид миграции является доминирующим компонентом миграционной ситуации в регионах страны.

Региональные власти в большинстве своем оказались не готовы к глобальным переменам, предполагающим не только свободное перемещение товаров, услуг, инвестиций, обмена информации, но и свободное передвижение людей. Изменения социально-экономических и политических условий жизни способствовали кардинальным сдвигам в межрегиональных и внутрирегиональных миграциях населения. Для конца 90-х гг. XX в. для России характерна стабилизация внутренних миграций, снижавшихся на протяжении десятилетия.

Переход к рыночным отношениям развернул поток миграции в сторону староосвоенных западных районов страны в противоположность не только предшествующему десятилетию, но и всей истории России. Весь Север страны превратился в сплошную зону, теряющую население.

При проведении миграционной политики целесообразно поддерживать внутреннюю миграцию населения из неперспективных, закрываемых населенных пунктов. Это позволит стимулировать приток трудовых ресурсов в приоритетные и перспективные отрасли экономики путем целенаправленного расселения граждан, привлечения их для работы в организациях и на предприятиях.

5. Внешняя миграция — переселение населения, связанное с выездом из страны (эмиграция) или въездом в страну (иммиграция).

Проблема внешней миграции является достаточно новой для России. Сальдо миграции (миграционный прирост) только за период с 1991—1995 гг. составило приблизительно 2,5 млн человек, что было больше, чем за предыдущие 30 лет. В настоящее время численность эмигрантов сократилась: если в 1990—1992 гг. 97% эмигрантов выезжали в Германию, Израиль, США или Грецию, то уже в 1999 г. значительная часть эмигрантов выезжала в другие страны.

Трудовая легальная миграция (на основе трудовых договоров и контрактов) — лишь верхушка миграционного трудового айсберга, его незначительная, но наиболее перспективная часть. Абсолютное же большинство трудовых мигрантов стран СНГ в России работают без официального разрешения. Установить точную цифру незаконной трудовой миграции практически невозможно, но можно ее оценить примерно с помощью социологических опросов.

С июля 1992 г. органы Федеральной миграционной службы (ФМС России) начали проводить регистрацию вынужденных беженцев и переселенцев. За счет мигрантов пополняется численность населения, увеличивается объем трудовых ресурсов и численность экономически активного населения, а также рост образовательного потенциала страны. Но, несмотря на положительное миграционное сальдо лиц в трудоспособном возрасте, удельный вес населения моложе трудоспособного возраста снижается, старение нации ускоряется. В настоящее время, учитывая демографическую ситуацию, перед ФМС России поставлена задача довести уровень внешней миграции до 700—900 тыс. человек.

Внешняя миграция становится для России все более острой проблемой.

Основным видом трудовой миграции в первой половине 90-х гг. XX в. была вынужденная торговая челночная миграция, способствовавшая главным образом выживанию существенной части населения. Лишь незначительная часть трудовых мигрантов, как свиде-

тельствуют социологические опросы, видела в трудовой миграции инструмент расширения своих знаний, развития личности и т.д., т.е. преследовало не материальные цели. Все больший объем приобретает маятниковая (челночная, приграничная) трудовая миграция — ежедневный переезд из одной страны в другую и обратно. Мигрантов, пересекающих границу для работы в соседней стране, называют рабочими-фронтальерами.

Эксперты МОТ выделяют пять основных типов международных мигрантов: поселенцы, контрактные работники, профессионалы, нелегальные иммигранты, беженцы.

Поселенцы — люди, которые приезжают в страну на постоянное жительство.

Контрактные работники — люди, которых приняли на основе понимания, что они будут работать ограниченный срок. В настоящее время наибольшее число контрактных работников можно найти на Ближнем Востоке. **Профессионалы** — люди с высоким уровнем образования и достаточным опытом работы, которые легко могут переквалифицироваться для работы в другой стране. Большую часть составляют сотрудники многонациональных корпораций, которые переезжают из одного филиала в другой. В основной массе это квалифицированные сотрудники и менеджеры, но среди них иногда встречаются и стажеры. В эту категорию можно также включить профессорско-преподавательский состав и студентов, которые циркулируют в мировой системе высшего образования.

Нелегальные иммигранты — лица, приехавшие в страну нелегально или имеющие просроченные визы, или, возможно, хотя и занимающиеся трудовой деятельностью, но имеющие только туристическую визу. Наибольшее их количество можно обнаружить в США и Европе.

Лица, ищущие убежище, и беженцы — люди, покинувшие свои страны под угрозой какой-либо опасности. Ими могут быть как отдельные лица, так и семьи, которые обосновывают свои заявления о предоставлении убежища на возможности или вероятности политических преследований.

Развитие международного рынка труда обуславливает наличие позитивных и негативных последствий для стран — импортеров ресурсов труда и стран-экспортеров.

Страна — импортер рабочей силы — это страна, которая постоянно принимает трудовые ресурсы из других стран (экспортеров рабочей силы).

Страна — экспортер рабочей силы — страна, из которой постоянно выезжают трудовые ресурсы в другие страны (импортеры рабочей силы). Существуют страны, играющие одновременно обе роли: по отношению к более развитым они осуществляют функцию экспортеров рабочей силы, а по отношению к менее развитым выступают как ее импортеры. Возможные последствия миграции представлены в табл. 5.5.

Таблица 5.5

Возможные социально-экономические последствия международной миграции рабочей силы¹

Роль страны	Позитивные	Негативные
Экспортер ресурсов труда	Приобретение работником новой квалификации	Потеря квалифицированной рабочей силы
	Сокращение дефицита платежного баланса	Усиление зависимости от иностранного спроса не только на товары, но и на рабочую силу
	Ослабление напряжения на внутреннем рынке труда	Переориентация капитальных вложений с освоения производственных ресурсов на потребление
	Облегчение структурной и технологической перестройки производства	Рост инфляции
Импортер ресурсов труда	Облегчение структуры региональных сдвигов	Блокирует внедрение трудосберегающей технологии
	Содействие вертикальной мобильности местных работников	Осложняет ситуацию на внутреннем рынке рабочей силы

¹ См.: Томилов В.В., Семеркова Л.Н. Маркетинг рабочей силы. СПб., 1997. С. 63.

Роль страны	Позитивные	Негативные
Импортер ресурсов труда	Снижение стоимости рабочей силы, общих издержек, связанных с сокращением численности рабочей силы	Увеличиваются расходы на содержание безработных иностранцев и их семей
	Торможение роста цен благодаря склонности иностранных работников к сбережениям	Отток денег за границу страны
	Повышение качества рабочей силы путем отбора более молодых, квалифицированных работников	Кризис трудовой мотивации на национальном рынке труда

Вследствие возросшей открытости национальной экономики на современном этапе возникают специфические вопросы — как в развитии вещественных факторов производства, так и в развитии трудовых ресурсов. Влияние осуществляется через воздействие на структуру национального производства, она изменяется, и стране «достаются» доходные или не доходные отрасли и их блоки, а значит, качественные или некачественные рабочие места. Указанные причины действуют таким образом, что могут либо провоцировать, либо смягчать явления на рынке труда. Например, вследствие развития процессов международной миграции рабочей силы для страны, поставляющей эмигрантов, возникают количественные и качественные ограничения трудовых ресурсов, поскольку уезжают прежде всего молодые, трудоспособные. Еще более тяжелые последствия возникают при «утечке мозгов» — страна теряет самую качественную часть кадрового потенциала. Принимая иммигрантов, страна, напротив, снимает часть ограничений по количеству и качеству трудовых ресурсов, но возникают проблемы и ограничения, связанные с функционированием социальной сферы (жилье, образование, здравоохранение, культурная и социальная адаптация и т.д.). Действия по стимулированию реэмиграции также требуют финансовых затрат и организационных усилий. Неотработанное, неразвитое законодательство по включению в мировой рынок труда создает для жителей страны серьезные ограничения, связанные

с поражением в правах при найме, социальной защите при эмиграции и иммиграции.

Привлечение иностранных инвестиций создает рабочие места, но при этом могут меняться характеристики рабочих мест, что снимает часть ограничений социально-трудовой сферы, связанных с количественным и качественным дисбалансом рабочей силы и рабочих мест. В то же время деятельность, например, ТНК по переманиванию работников может обострять региональные и отраслевые дисбалансы на рынке труда, т.е. провоцировать различные ограничения.

Под **балансом рабочих мест и трудовых ресурсов** понимается система показателей, характеризующая соотношение среднегодового количества рабочих мест и трудовых ресурсов по всем видам занятости, разрабатываемая в территориальном и отраслевом разрезах.

Ежегодные балансовые разработки в области труда в России ведутся с 1920-х гг. Академик С.Г. Струмилин осуществил широкую программу научных исследований в этой области и предложил в качестве основной задачи планирования подготовку ежегодных проектов общего перспективного баланса народного хозяйства по плановому использованию и распределению труда. В условиях плановой экономики баланс трудовых ресурсов является одним из важнейших рычагов в решении проблем, связанных с рациональным размещением ресурсов труда. С переходом к рыночной экономике разработка баланса трудовых ресурсов не потеряла своей актуальности, однако используемая в настоящее время форма баланса трудовых ресурсов требует корректировки. В качестве основного аргумента выдвигается необходимость учета новых форм и видов занятости, новых категорий работающих, показателей безработицы, новых форм миграции и т.д. Например, безработица — это необходимый для экономики резерв. Такие резервы существуют и по многим другим товарам (стратегические: запасы, резервные мощности), и без них более или менее устойчивое развитие экономики не гарантируется. Но такой фактор, как труд, не может резервироваться в обычном смысле этого слова.

Для предпринимателя значительный излишек рабочей силы, как правило, слишком расточителен. Кроме того, труд — это «скоропортящийся товар»: безработный очень быстро утрачивает свою квалификацию, производственные и социальные навыки. Для поддержания его в нормальном состоянии требуются значительные затраты,

связанные с оплатой его текущих расходов, создание условий для смены места и вида деятельности, повышения квалификации и т.д. Все эти моменты должны быть учтены при составлении баланса.

Баланс трудовых ресурсов состоит из двух частей — ресурсной и распределительной.

Ресурсная часть характеризует наличие трудовых ресурсов и их источники формирования.

Распределительная часть показывает распределение на экономически активное население и экономически неактивное население с выделением отдельных групп.

Источниками информации о распределении трудовых ресурсов являются:

- сведения предприятий и организаций о численности занятых;
- данные материалов обследования населения по проблемам занятости;
- данные органов государственной службы занятости о численности официально зарегистрированных безработных;
- данные учебных заведений о численности обучающихся по дневной форме обучения.

Баланс трудовых ресурсов и их распределения могут строиться как для России в целом, так и для отдельных регионов. Различные группировки, используемые в балансе трудовых ресурсов, позволяют дать широкую социально-экономическую характеристику трудовых ресурсов как с точки зрения занятости в экономике, так и неиспользованного резерва ресурсов.

Баланс движения трудовых ресурсов отражает процесс поступления и выбытия трудовых ресурсов. Этот баланс может составляться как в целом по стране, так и по отдельным субъектам.

Особый интерес представляет изучение источников пополнения трудовых ресурсов различных сфер деятельности, основным из которых является система их подготовки в учебных заведениях. Выделяется также пополнение вследствие привлечения женщин, ранее не занятых в производстве, переход из других отраслей, а также пополнение вследствие миграции. В числе причин уменьшения трудовых ресурсов выделяется уход на учебу, в армию, естественная убыль (инвалидность, пенсия по возрасту, смерть).

Различные категории, используемые при изучении населения, рынка труда и трудовых ресурсов, находятся в тесной взаимосвязи, изучение которых способствует адекватной оценке процессов,

происходящих на рынке труда, дает возможность изучить степень взаимодействия рынка труда с экономическими и социальными процессами как внутри страны, так и в мировом масштабе.

Движение трудовых ресурсов представляет собой сложный социально-экономический и демографический процесс изменения количественных и качественных характеристик той части населения, которая выступает носителем рабочей силы.

Общее движение трудовых ресурсов определяется объективными общественными условиями и включает:

- **естественное движение** — вступление в трудоспособный возраст новых поколений и утраты гражданами способности к труду;
- **социальное движение**, т.е. изменение социального положения граждан (трансформация рабочих групп в виде перехода от материального производства к интеллектуальному труду);
- **территориальное движение** — в отличие от миграции населения всегда связано не только с переменой места жительства, но и со сменой места трудовой деятельности, при этом часто меняется профессия, специальность и т.д.;
- **отраслевое движение** — между различными экономическими сферами или организациями, а иногда и между отделами, структурными подразделениями;
- **профессиональное движение** — изменение трудовых функций работников и включает переход к другой специальности или переквалификация работника;
- **квалификационное движение** представляет собой переход работника от одного уровня квалификации (разряда, уровня) к другому и характеризует качественное развитие рабочей силы.

Этапы развития трудовых ресурсов. Проводимая государством политика развития трудовых ресурсов разделяется как бы на два этапа.

I. Подготовка трудовых ресурсов в системе официального традиционного образования.

II. Внутриорганизационная (внутрифирменная) подготовка, предполагающая профессиональную специализацию и переподготовку кадров через научные и учебные центры, специальные курсы и т.д.

Государственная система управления трудовыми ресурсами Российской Федерации включает совокупность органов государственной законодательной, исполнительной и судебной власти и управления, централизованно регулирующих основные социально-экономические отношения в стране, а также методы управления и механизм их использования. Задачами государственной системы управления являются принятие законов, контроль над их исполнением, выработка и реализация политики и рекомендаций в области социально-трудовых отношений в стране, охватывающих вопросы оплаты и мотивации труда, регулирования занятости и миграции населения, трудового законодательства, уровня жизни и условий труда, организации труда и разрешения конфликтных ситуаций. Государственная система управления трудовыми ресурсами устанавливает границы, в рамках которых действуют субъекты социально-трудовых отношений.

Все программы подразделяются на федеральные, призванные решать проблемы общенационального или межрегионального масштаба (например, Программа содействия занятости населения РФ на период до 2007 г., Программа поддержки малого предпринимательства), региональные (например, Программа развития экономики и культуры малочисленных народов Севера), отраслевые (например, Программа санации и квотирования рабочих мест и т.д.)

Численность трудовых ресурсов страны можно определить по следующей формуле:

$$TR = Ч (\text{тр.в.}) - Ч (\text{инв. льг.}) + Ч (\text{раб. пен.}) + Ч (\text{мол.}),$$

где Ч (тр.в.) — численность населения в трудоспособном возрасте;
Ч (инв. льг.) — численность неработающего населения того же возраста, считающегося, согласно установленным государством правовым нормам, нетрудоспособным;
Ч (раб. пен.) — работающие лица пенсионного возраста;
Ч (мол.) — работающие подростки до 16 лет;

Темп прироста трудовых ресурсов — отношение абсолютной величины соответствующего прироста к численности трудовых ресурсов на начало периода, для которого исчисляется показатель.

Количественные изменения численности трудовых ресурсов характеризуются такими показателями, как абсолютный прирост, темпы роста и темпы прироста.

Абсолютный прирост определяется на начало и наконец рассматриваемого периода (обычно это один год или более длительный промежуток времени).

Темп роста исчисляется как отношение абсолютной численности трудовых ресурсов в конце данного периода к их величине в начале периода. Если рассматриваются темпы за ряд лет, то среднегодовой темп определяется как среднее геометрическое. По своей сути темп роста трудовых ресурсов — это отношение двух последовательных уровней ряда динамики численности (t) трудовых ресурсов:

$$(t_1 / t_0) (t_2 / t_1) \dots (t_n / t_{n-1}).$$

Основным источником информации для определения численности трудоспособного населения в трудоспособном возрасте служат данные переписи населения. Однако интервалы между переписями населения бывают значительными. Поэтому на практике этот контингент дополнительно определяют как разность между общей численностью трудовых ресурсов и численностью занятых в общественном производстве.

Система показателей, отражающая наличие трудовых ресурсов, включает:

- **коэффициент трудоспособности населения** ($K_{\text{трн}}$) — отношение численности трудовых ресурсов ($Ч_{\text{тр}}$) к численности населения ($Ч_{\text{н}}$):

$$K_{\text{трн}} = Ч_{\text{тр}} / Ч_{\text{н}};$$

- **коэффициент использования трудовых ресурсов** ($K_{\text{итр}}$) — отношение численности занятого населения ($Ч_{\text{з}}$) к численности трудовых ресурсов:

$$K_{\text{итр}} = Ч_{\text{з}} / Ч_{\text{тр}};$$

- **коэффициент нагрузки на одного трудоспособного** ($K_{\text{нагт}}$):

$$K_{\text{нагт}} = (Ч_{\text{н}} - Ч_{\text{тр}}) / Ч_{\text{тр}};$$

- **уровень экономической активности населения** ($У_{\text{зан}}$) — отношение численности занятых и безработных ($Ч_{\text{б}}$) к численности населения:

$$У_{\text{зан}} = (Ч_{\text{з}} + Ч_{\text{б}}) / Ч_{\text{н}};$$

Раздел III. Формирование и развитие человеческих ресурсов

- **уровень экономической активности трудоспособного населения** ($Y_{затр}$) — отношение численности занятых и безработных к численности трудоспособного населения:

$$Y_{затр} = (Ч_з + Ч_б) / Ч_{тр}.$$

Показатели, отражающие использование трудовых ресурсов, приведены в табл. 5.6.

Таблица 5.6

Основные показатели использования трудовых ресурсов¹

Показатели	Формула расчета	Обозначения
Уровень использования трудовых ресурсов	$K_y + TP / TP_{налич.}$	K_y — коэффициент участия трудовых ресурсов в общественном производстве, TP — трудовые ресурсы, участвующие в производстве, чел., $TP_{налич.}$ — наличие трудовых ресурсов
Коэффициент использования рабочего времени в течение года	$K_p = PV_{факт.} / PF_{возм.}$	K_p — коэффициент использования рабочего времени в течение года, $PV_{факт.}$ — фактически отработанное время, час, $PF_{возм.}$ — возможный годовой фонд рабочего времени, час
Коэффициент использования рабочего времени дня	$K_d = V_{факт.} / V_{устан.}$	K_d — коэффициент использования рабочего времени дня, $V_{факт.}$ — фактически отработанное время дня, час, $V_{устан.}$ — установленное рабочее время дня, час

¹ См.: Цыпкин Ю.А. Управление персоналом: учеб. пособие для вузов. М., 2001. С. 15.

Показатели	Формула расчета	Обозначения
Коэффициент сезонности использования трудовых ресурсов	$K_c = Z_m / Z_{\text{сред.}}$	K_c — коэффициент сезонности использования трудовых ресурсов, Z_m — максимальная или минимальная занятость работников в месяц, час $Z_{\text{сред.}}$ — среднемесячная занятость работников, час

Приведенные определения рассматривают понятия «рабочая сила» и «трудовые ресурсы» как пассивные объекты внешнего управления, как общее условие функционирования и развития производства. И только с появлением рынка труда и таких его понятий, как «экономически активное» и «занятое население», их активная роль резко возрастает.

В данных категориях воплощается единство людей в биологическом и социальном смысле, единство их как личностного фактора производства и субъектов производственных отношений, единство социально-экономической сущности и конкретных, естественно-исторически обусловленных количественных и качественных характеристик.

Цель управления этим видом ресурсов — социальная активизация населения в решении бытовых, семейных, культурных, экологических и экономических проблем, и решаются они на разных уровнях управления (см. рис. 5.5).

Раздел III. Формирование и развитие человеческих ресурсов

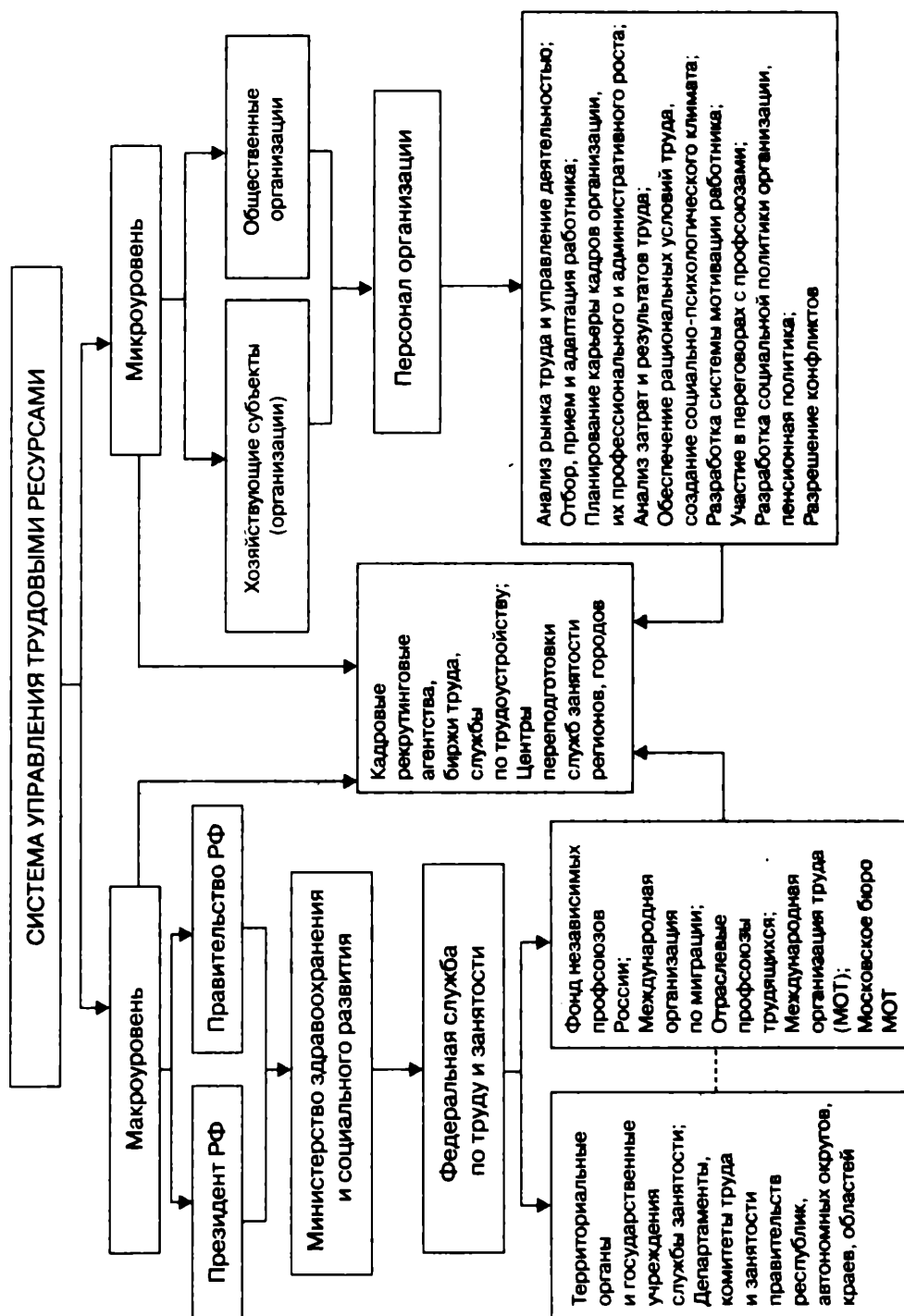


Рис. 5.5. Комплексная система управления трудовыми ресурсами

Глава 6

Человеческие ресурсы

Работник организации — это особый фактор производства, который в силу того, что речь идет о людях, которыми нельзя манипулировать как неодушевленными предметами, нельзя приравнять к другим факторам. Отношения людей в процессе работы несут в себе не только проблемы обыденной жизни, но и набор проецируемых на нее (работу) стремлений и ожиданий, преломленных через проблематику личного самоопределения (см. табл. 6.1).

Таблица 6.1

Доминирующие потребности личности и их воздействие на трудовую деятельность¹

Доминирующая потребность	Трудовая деятельность по управлению персоналом
Самоактуализация	Необходимо побуждать служащих к максимальной вовлеченности в процесс труда и управления; превращать работу в главное средство самовыражения служащих
Самоуважение	Работа должна находиться в зоне устремлений работника, обеспечивая его автономию, ответственность и развивая самоидентичность

¹ См.: *Управление персоналом* / под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. М., 1998. С. 88.

Доминирующая потребность	Трудовая деятельность по управлению персоналом
Социальные потребности	Работа должна позволять общаться с коллегами и чувствовать нужность людям
Потребность в безопасности	Работа должна позволять сотрудникам чувствовать свою защищенность, для чего необходимо осуществлять программы пенсионного и социального страхования, поддержки при болезни, гарантии занятости, перспективы карьеры внутри организации, создавать безопасные условия труда
Физиологические потребности	Работа должна обеспечивать возможность восстановления затраченной работником энергии: заработной платы и других видов материального вознаграждения должно хватать по крайней мере на восстановление работоспособности

К специфическим характеристикам работника, которые необходимо учитывать, активизируя данный фактор, можно отнести следующие:

- работники наделены интеллектом, их реакция осмысленна, а значит, процесс взаимодействия между ними и организацией является двусторонним;
- трудовая жизнь работников довольно длительна — 30–40 лет, соответственно, трудовые отношения могут носить долговременный характер;
- работники в организацию приходят с определенными целями и ожидают от нее помощи в реализации этих целей;
- работники могут менять производительность труда, уволиться из организации, протестовать по поводу условий труда;
- работники могут наращивать свой потенциал и повышать свою компетентность;
- работники социально и интеллектуально неоднородны;
- работники должны чувствовать себя значительными и нужными людьми в организации, иметь уважение на работе.

Кроме того, исследователями установлено, что новый сотрудник в 80–90% случаев принимает решение — остаться в компании или нет, и с какой отлачей работать в первый день своего пребывания в компании.

На начальных этапах развития наук о труде преобладал **технократический подход**, и основное внимание уделялось методам повыше-

ния производительности физического труда. При этом не учитывалось, что сотрудники имеют собственные цели, потребности, склонность к творчеству, т.е. человек в процессе трудовой деятельности рассматривался как придаток производства.

Поскольку «рабочая сила» и «трудовые ресурсы» не что иное, как совокупность физических и умственных способностей людей, они не могут ставить собственных целей, иметь потребности, преследовать определенные интересы, проявлять творческую инициативу.

По самой своей сущности они предназначались для того, чтобы их в условиях плановой системы хозяйствования государственные органы формировали, распределяли, перераспределяли, использовали для создания материально-технической базы, последовательного наращивания экономического потенциала, увеличения общественного продукта и национального дохода.

Со второй половины XX столетия в мире стал преобладать **гуманистический подход**, усилилось внимание к личности каждого работника и к условиям для проявления его творческих способностей.

Перенос центра тяжести в управлении с задач на человека является основной отличительной чертой школы человеческих отношений, зародившейся в современном менеджменте в 30-е гг. XX в., и продолжающей ее традиции школы поведенческих наук, развивающейся в настоящее время. Школа человеческих отношений рассматривала человеческий фактор как основной элемент эффективного управления, а каждое предприятие — как социальную систему.

В 80-х гг. XX в., когда в экономике России возник и стал отчетливо проявляться дефицит трудовых ресурсов, трудящихся стали рассматривать как фактор производства — человеческий фактор. В эти годы в СССР многие авторы (М.А. Виноградов, Н.И. Гвоздева, С.А. Кузьмина, Л.С. Чижова и др.) исследовали роль **человеческого фактора**. Общественная и научная мысль, критически осмысливая причины, приведшие советское общество к глубочайшему кризису, пришла к выводу, что именно человек является решающим условием и фактором производства, именно в нем заложены главные резервы экономического развития; и если у него отсутствуют стимулы к эффективному и добросовестному труду, ни о каком прогрессе общества не может быть и речи. Таким образом, в понятие «человеческий фактор» вкладывался более широкий и глубинный смысл, чем в понятия «рабочая сила» и «трудовые ресурсы». Впоследствии данный

термин уступил место другим: трудовому потенциалу, человеческому капиталу, человеческим ресурсам.

Человеческий фактор представляет собой систему взаимодействующих, занимающих разное положение классов, слоев и групп, деятельность и взаимодействие которых обеспечивают прогрессивное развитие общества.

Под человеческим фактором понимаются работники предприятий, организаций и учреждений, объединенные для совместной деятельности. В структурном плане это личность, рабочая группа, трудовой коллектив, т.е. не только коллективный работник, но и коллективный субъект общественной жизни, имеющий социальную, демографическую, экономическую и политическую структуру.

Человеческий фактор надо рассматривать как проявление всей совокупности личностно-психологических и социокультурных характеристик и свойств людей, которые влияют на его трудовую активность. Данное понятие указывает на решающую роль человека в процессе производства. Оно характеризует человека во всем многообразии его чувств и помыслов: как человека трудящегося, как гражданина и семьянина.

Признание человека полноправным и сознательным участником общественного развития способствует наряду с жизненными потребностями выдвиганию на первый план также потребностей в творческой деятельности, информации, участии в управлении и т.д.

Разное содержание понятий «трудовые ресурсы» и «человеческий фактор» требует и разных подходов и способов их изучения.

Представляя значительный шаг вперед по сравнению с трудовыми ресурсами, понятие человеческого фактора содержит определенную ограниченность: в его рамках люди рассматриваются не как главная ценность общества, а как фактор внешних по отношению к ним процессов развития. Возрастание роли человеческого фактора обусловили структурные изменения в экономике.

Наличие современных эффективных производственных мощностей требует изменения квалификации рабочей силы. Они напрямую влияют на человека, побуждая его к совершению определенных действий.

Рост доли услуг в структуре мирового товарооборота неизбежно окажет влияние на рабочую силу; возрастет занятость в сфере малого бизнеса; возможно увеличение числа занятых неполный рабочий день или неполную рабочую неделю. Все это неизбежно приведет к

изменению уровня заработной платы, условий труда, психологической нагрузки работников. Следствием этого процесса может стать изменение государственных программ социальной поддержки населения.

Нельзя не учитывать в деятельности организаций и возрастающую в последние годы роль общественных организаций, так как общественные силы — достаточно мощный фактор влияния, который будет либо способствовать, либо противодействовать развитию деятельности организации.

Глобализация — объективное явление нашего времени, которое нельзя не учитывать. Она меняет характер конкуренции, само обустройство мира. В недавнем прошлом каждая компания, производя товар, реализовывала его на своем внутреннем рынке или поставляла за рубеж на основе прямых сделок купли-продажи. Глобализация изменила этот порядок. Сейчас транснациональные корпорации стремятся разместить свое производство в других странах, приближая его к рынкам сбыта или используя более дешевое сырье и рабочую силу. При этом возникают проблемы, связанные с культурными различиями, так как, организуя свою деятельность в зарубежной стране, компании должны принимать во внимание национальные особенности, присущие тем или иным народам. Культурные ценности, привычки, обычаи должны учитываться и находить свое отражение в философии управления, организационной структуре и культуре, в других областях организационного поведения.

Вторая группа факторов, повлиявших на изменение роли человеческого фактора в современной организации, связана с изменением характера рабочей силы.

За последние годы произошли и в последующие годы произойдут изменения в **структуре трудовых ресурсов**. Во-первых, несмотря на абсолютный рост числа трудовых ресурсов, темпы их роста замедляются. Во-вторых, сокращается число трудоспособных людей в возрасте до 35 лет и увеличивается доля возрастной группы от 35 до 54 лет и старше. Такая ситуация связана прежде всего с увеличением продолжительности жизни и сокращением рождаемости.

В 2005–2007 гг. Россия в полной мере ощутила последствия снижения рождаемости, произошедшей в начале 1990-х гг. Если возникнет дефицит рабочей силы, то отечественные компании, скорее всего, сохранят рабочие места за людьми более старшего возраста. Такая политика будет иметь определенные последствия: общеизвестно,

что с годами вырабатываются стереотипы мышления, и большинство людей старше 50 лет очень неохотно приветствует нововведения в деятельности организаций.

Третья группа проблем связана с изменениями в организационной структуре управления.

Во-первых, технологическая революция, основанная, как правило, в основном на достижениях в компьютерной области, оказывает влияние на трудовой процесс. Компьютеры облегчают коммуникации внутри и между фирмами в мировом масштабе, обеспечивают большую мобильность менеджерам, когда человек имеет возможность работать дома или в любом другом месте вне офиса.

Изменения в природе труда обуславливают то, что постепенно исчезнет непрофессиональный труд. Любая деятельность сегодня требует специальной подготовки, и важность образования постоянно возрастает.

Еще один фактор, связанный с природой труда, — это быстрое старение знаний, и, как следствие, необходимость их постоянного обновления. Все это предъявляет дополнительные требования к работнику, которому нужно идти в ногу с технологическими изменениями.

На рабочих и служащих, находящихся на более низких уровнях организационной структуры, ложится большая ответственность за счет **делегирования им полномочий** вышестоящими руководителями. Передавая принятие решений по ряду проблем своим подчиненным, руководители должны им доверять и быть уверенными в том, что доверенное дело будет выполнено качественно и в срок. Такой тип отношений возможен лишь в том случае, если персонал обладает достаточной информацией о делах компании и уверен в собственных силах.

Создание более гибких систем управления — еще одна особенность современного менеджмента. Технологическая революция позволяет создавать более эффективные структуры управления, что приводит к сокращению числа менеджеров, изменению их должностных обязанностей, изменению в системе мотивации и поощрения сотрудников. Быстрые изменения внешней среды требуют от руководителей быстрых решений, но при этом необходимо учитывать, что за каждым решением стоит вполне конкретный человек.

«Человеческий фактор» — экономико-политический термин, предмет интересов современной теории систем, психологии тру-

да, эргономики и социологии. Внимание к человеческому фактору непосредственно связано с необходимостью ускорения социально-экономического развития, которое невозможно обеспечить, используя авторитарные, административно-бюрократические методы управления.

Административная система управления, формально признававшая особую роль человеческого фактора, на самом деле отвергала его содержательность, базировалась на принципах беспрекословного подчинения, приводя в конечном итоге к отчуждению личности от интересов общества, трудящихся — от общественных целей и интересов, и была связана с избыточной централизацией и бюрократизацией всей системы управления. В то же время переход на экономические методы управления показал, что они не могут быть реализованы без активизации человеческого фактора. Социально развитый человек обладает большим трудовым потенциалом, но он в то же время является более сложным объектом управления, чем человек пассивный. Интересы работников многосторонни, и поэтому управление человеческим фактором, его активизация должны отличаться разнообразием методов, гибкостью, целенаправленностью. Авторитарная административно-бюрократическая система управления этого делать не умела. Она разрушала человеческий фактор тем, что использовала для осуществления своих целей принуждение и репрессивные методы, которые не соответствовали социальной ситуации, приводили к его неадекватному использованию.

Активизацию человеческого фактора следует рассматривать и с точки зрения социально-психологических аспектов трудовой деятельности работника.

Во-первых, усложнилась взаимосвязь между составляющими производства. Технические, организационные и экономические стороны производственной деятельности становятся все более зависимыми от человеческого (субъективного) фактора, от сложившегося в трудовом коллективе социально-психологического климата, который может не только стимулировать, но и сдерживать развитие трудового потенциала как отдельного работника, так и предприятия в целом.

Во-вторых, интенсификация производства и ускорение процесса его технического перевооружения динамично изменяют условия трудовой деятельности, воздействующие на реализацию трудовых потенциалов работника.

В-третьих, система управления производством «запаздывает», а порой и просто не готова к решению вопросов, связанных с возросшей мобильностью кадров, изменчивостью социальных интересов людей.

Следовательно, не возрастание технического уровня определяет ныне экономический потенциал предприятий и объединений, а человеческий фактор, воплощающий способность творить, изобретать, продуцировать новые знания.

В настоящее время можно выделить три направления активизации человеческого фактора:

- во-первых, внедрение систем управления и поощрения за конечные результаты работы в духе американской «рациональной» школы управления;
- во-вторых, использование японских систем управления на предприятиях;
- в-третьих, осуществление разработки теории организационной или управленческой культуры как самостоятельной, «европейской» теории управления коллективом и отдельным работником, хотя порой разработки, проводимые под флагом этой теории, очень тесно смыкаются как с американской, так и с японской школами.

Другим понятием, отражающим переосмысление роли и места человека на производстве в эпоху научно-технической революции (НТР), являются человеческие ресурсы.

Экономические ресурсы — это источники, средства обеспечения производства. Сюда можно отнести и человека, ибо без человека производство невозможно по определению. О каких бы роботизированных системах ни шла речь, они изначально — результат умственных и физических усилий людей.

С точки зрения экономической теории, человек, конечно, не может являться ресурсом (даже если вести речь о рабовладении и феодализме), и в экономической теории не говорится о том, что сам владелец труда может быть ресурсом. Хотя и зарубежные (Р.Дж. Эренберг, Р.С. Смит), и российские исследователи подчеркивают, что трудовые услуги неотделимы от работников и продаются только трудовые услуги, а не сам работник, который в отличие от других видов ресурсов способен оказывать активное или пассивное влияние на условия найма и труда. Он свободен в принятии решений: работать или нет, где работать и как работать. Однако все это относительно: при отсут-

ствии реальной возможности перемещаться по стране и между странами в поисках приемлемой работы и оплаты труда, человек вынужден наниматься на тех условиях, которые ему диктует работодатель; невыход на работу при отсутствии других источников доходов приводит к деградации или к гибели человека; борьба за условия труда оборачивается увольнениями.

Неотделимость трудовых услуг от работника создает для него ряд проблем, так как он не может, в отличие от владельцев ресурсов (капитал или земля), находиться вдали от своего ресурса, наблюдая за тем, как его способность к труду приносит ему доход. Но другой стороной такого свойства является так называемая модель отлынивания, которая не присуща другим ресурсам и их владельцам. Именно эта модель и является одним из элементов доказывания идеи о том, что человек — это не ресурс. Сущность этой модели можно воспроизвести образно: если работодатель делает вид, что он платит, то работник делает вид, что он работает. Но само содержание такой модели достаточно глубоко и является объектом исследования неонституционалистов. И эти исследования приводят нас к мысли, что модель отлынивания может быть присуща иным ресурсам, хотя и в неосознанном варианте: земля без ухода теряет свои производительные свойства, основной капитал быстро изнашивается. Но отнюдь не факт, что работник в процессе «отлынивания» осознанно идет на снижение производительности. Вряд ли многие российские работники согласятся с тем, что они мало работают, в то время как статистика утверждает, что производительность труда российского работника в среднем составляет 14% от производительности труда американского рабочего (в данном контексте полезно вспомнить, что минимальная зарплата в США составляет в час около 5 долл., а в России — 2 руб. 80 коп., или примерно 10 центов).

У общества нет личностей — у общества есть ресурсы. Разве государство тратит деньги на образование с целью раскрытия потенциала личности, а не ради сохранения конкурентоспособности в области высоких технологий? Человек — это совокупность различного рода ресурсов, имеющих биосоциальную природу и степень их социального регулирования, и ресурсы, носителем которых является человек, в той или иной мере регулируются со стороны общества. То есть следует признать, что уникальность человека как носителя некой совокупности ресурсов объективно сочетается в наши дни с усилением регламентации со стороны общества (посредством государственного

аппарата) степени свободы их реализации. В меньшей мере это относится к интеллектуальному ресурсу, возможность реализации которого вместе с тем в наибольшей степени зависит от регулируемых социумом способов его материального выражения. В определенной мере теряет смысл выделение так называемых неотъемлемых прав, а речь должна идти о степени свободы человека в реализации ресурсов, которыми он обладает. В настоящее время в области прав человека складывается якобы парадоксальная ситуация, когда общество с одной стороны пришло к пониманию высшей ценности человека, его прав и свобод, а с другой — усложнение общественных связей во всех областях жизнедеятельности фактически привело к тотальной, по преимуществу технической, юридической регламентации основных свобод, превращая зачастую процедуру их реализации в крайне сложный и трудоемкий процесс. Соответственно, в качестве главных путей, гарантирующих индивиду максимальные возможности реализации присущих ему ресурсов всех уровней, следует признать создание адекватного современной ситуации законодательства, построенного на принципе: разрешено все, что не запрещено.

Человек-ресурс — стержень общественного устройства, и не важно, на каком уровне принимается решение — отправить на верную смерть дивизию для отвлекающего маневра или благословить брак дочери с преуспевающим бизнесменом. Западная цивилизация — цивилизация индивидуализма, именно индивидуализма, а не индивидуальности. С точки зрения общества человек остается ресурсом вне зависимости от степени возможности самостоятельного распоряжения последним. На западе эта степень выше, на востоке меньше. Сенека был изгнан из общины, так как его философия противоречила ее нормам, и это верно: пусть лучше умрет один, нежели многие. Это не восточная деспотия — это западный гуманизм: много индивидуальностей важнее, нежели одна, хотя бы это был и Сенека. В данном случае речь идет не о самовыражении, а о том, что степень востребованности индивидуального ресурса в каждый конкретный момент важнее абсолютной стоимости производимых человеком-ресурсом продуктов. Но ценностью обладает не личность (пусть и гениальная), а ее ресурс. Ценность «слезы ребенка» перевешивает в морализаторских дискуссиях, но не в практической деятельности, где правит «разумный эгоизм».

Общество формирует личность (религия, школа, семья, СМИ и т.д.), осуществляет селекцию (у разных социальных групп и психоло-

гических типов разная вероятность оставить потомство), но все это на интервале времени, сопоставимом со сроком человеческой жизни. Ошибки (равно как и достижения) локальны, трудно тиражируемы и имеют чаще всего затухающий эффект. Скорость и тиражируемое воздействие общества на самого себя путем внесения изменений в человеческий геном приводит к тому, что человек, уже не прикрываясь морализаторством, рассматривается как ресурс. Но если человек — ресурс, то общество вправе определить параметры наиболее рациональной его эксплуатации, тем более что в косвенном виде таковые рассматриваются уже достаточно давно: восьмичасовой рабочий день, оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком и т.д.

Активное использование человеческого ресурса в производственно-хозяйственной деятельности обусловило появление новых и видоизменение старых управленческих средств, методов развития и реализации его потенциала, корпоративных правил поведения и деловых отношений, стиля руководства, мотивации людей-работников и др. Управление человеческими ресурсами прямо связано с **корпоративной культурой**, которая обеспечивает их внутреннюю интеграцию в организацию, определяющую ее рыночную (экономическую) активность. Выступая в качестве культурного капитала, она является необходимой составляющей эффективной и результативной деятельности организации.

Понятие «человеческие ресурсы» более емкое, чем «трудовые ресурсы». Оно отражает главное богатство любого общества, процветание которого возможно при создании условий для воспроизводства, развития, использования этого ресурса с учетом интересов каждого человека¹. Человеческие ресурсы все больше определяются не численностью, а качественными характеристиками населения, так как

¹ Смысловое содержание данного понятия еще окончательно в России не установилось. Часть авторов под этим термином понимают «персонал», при анализе которого учитывают общее культурное развитие его членов, психофизиологические качества, социальный статус и т.д., считая термины «персонал» и «человеческие ресурсы» взаимозаменяемыми. Впервые термин «человеческие ресурсы» был введен в США вскоре после вступления в силу поправок к Гражданским правам в 1964 г., запрещающих в решениях по персоналу какие-либо формы дискриминации по расовым и национальным признакам, полу и социальному происхождению. В 70-е гг. XX в. в США в сфере управления персоналом утвердились понятия «человеческие ресурсы» и «управление человеческими ресурсами» взамен «персонала» и «управления персоналом». Большинство фирм отказалось также от

содержат в себе совокупность социокультурных характеристик и личностно-психологических свойств людей, о которых говорилось выше. Классификация основных категорий, связанных с человеческими ресурсами, представлена на рис. 6.1.

Особенность человеческих ресурсов заключается в следующем:

- это самый сложный объект социального и экономического управления;
- профессионализация видов деятельности требует большой капиталоемкости для становления профессионалов;
- высокая эффективность деятельности профессионалов в организации достигается созданием рационального управления их возможностями;
- чем больше работники включены в профессиональную деятельность, тем больше у них накапливается жизненного и профессионального опыта, тем меньше времени им требуется для качественного решения профессиональных задач, тем большую ценность они представляют для организации.

С ростом технической вооруженности труда все дороже обходятся обществу недостаточная квалификация, легкомыслие, низкий уровень культуры и грамотности, безответственность отдельного работника, а следовательно, и пороки в системе экономических и социальных отношений, их порождающие.

Формирование нравственной надежности и ее «включение» на личностном уровне в процесс трудовой деятельности с помощью соответствующих социальных технологий становятся одной из важнейших и актуальных задач любой организации, социального управления в целом.

Таким образом, высокая степень организованности и порядочности работника, его честность, осознание им личной ответственности перед людьми, обществом, способность к самоконтролю, навыки добросовестной работы оказываются в условиях технологической революции необходимыми «производственными» качествами. Нравственная надежность становится одной из важнейших характеристик качества трудовых ресурсов, практически каждого работника, каждого человека.

традиционных наименований кадровых подразделений в пользу «отделов человеческих ресурсов». Изменилась и служебная терминология.

Глава 6. Человеческие ресурсы

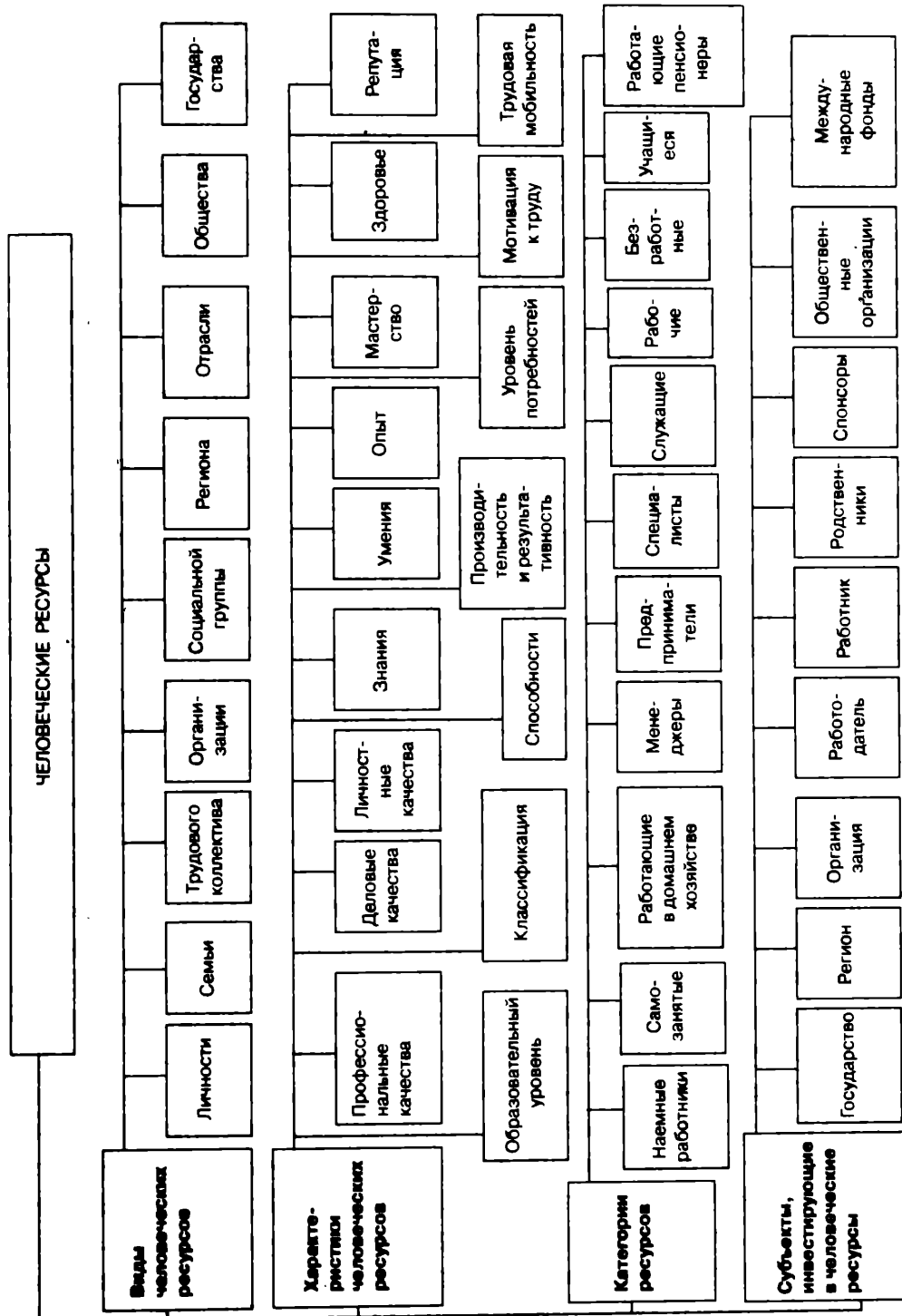


Рис. 6.1. Основные характеристики человеческих ресурсов

При анализе человеческих ресурсов в первую очередь следует рассмотреть ресурсы самого человека, который обладает определенным набором качеств (они являются его собственным ресурсом, личностным потенциалом), позволяющих добывать жизненные блага и завоевывать социальные позиции. Ресурсы человека включают все его качественные характеристики — умственные, физические, интеллектуальные, психологические, моральные, личностные и многие другие, как врожденные, так и приобретаемые в течение жизни. Многие из них определяются не только образованием или комплексом профессиональных знаний и умений, но и чертами характера, свойствами личности, зависящими от наследственности и воспитания человека — в семье, социальной группе (местной, национальной, религиозной и т.п.), в обществе.

К факторам, влияющим на ресурсы человека и определяющим их качество, можно отнести честность, порядочность, совесть, ответственность, дисциплинированность, инициативность, физическое и душевное здоровье, законопослушность, богобоязненность, патриотизм, честолюбие, властолюбие, стремление к карьере и т.п. К важным компонентам человеческих ресурсов относятся здоровье, потенциал трудовой мобильности, репутация, запас мотиваций, а также уровень потребностей человека; неразвитость снижает ресурсы личности, поскольку если человеку не к чему стремиться, он не будет работать усердно, «выкладываться», проявлять инициативу и, скорее всего, не сможет реализовать даже имеющиеся у него способности.

Некоторые из перечисленных личностных качеств (наряду с такими, как предприимчивость, ум, хитрость, расчетливость, коварство, агрессивность, умение подчинять других своей воле, склонность к риску и т.п.) характеризуют профессиональный и личностный потенциал и наемного работника, и предпринимателя.

Говоря о человеческих ресурсах, необходимо учитывать их экономическую и социальную роли в обществе: разные компоненты ресурсов определяют результаты деятельности наемного работника, самозанятого, работающего в домашнем хозяйстве, предпринимателя, учащегося. Внутри каждой из этих социальных групп также можно обнаружить различия. Так, госслужащему нередко требуются иные профессиональные и личностные качества, чем работнику частного сектора, преподавателю или менеджеру и т.п.

Нерациональное использование собственных человеческих ресурсов приносит вред не только их обладателю (личности), но и семье и обществу. О **человеческих ресурсах семьи** можно говорить при условии, что семья рассматривается как единый экономический организм, члены которого стремятся максимизировать не свою индивидуальную полезность, а суммарную полезность всей семьи. В этом случае повышение качества человеческих ресурсов одного из членов семьи увеличивает возможности не только его самого, но и семьи в целом.

Вполне обосновано можно говорить о **человеческих ресурсах страны**, хотя человек не является государственной собственностью (см. рис. 6.2). В современном мире границы любого государства, если оно не тоталитарное, — понятие достаточно условное, поскольку человек обладает правом эмигрировать в другую страну.

Можно говорить и о человеческих ресурсах региона, хотя барьеры на пути межрегиональной миграции значительно ниже, чем на пути миграции международной. Регионы России отличаются друг от друга не только сырьевым, промышленным и аграрным потенциалом, но и трудовыми, профессиональными, физиологическими, психологическими, нравственными и иными характеристиками людей, в них проживающих. В разных регионах России люди по-разному относятся к религии, пьянству, торговле, предпринимателям и т.п. Различные компоненты человеческих ресурсов региона могут влиять на его репутацию и инвестиционную привлекательность.

Вполне правомерна постановка вопроса о человеческих ресурсах той или иной социальной группы (организованной в сообщество или неорганизованной, разрозненной), например, инвалидов, пенсионеров, иммигрантов, любителей животных, коллекционеров, членов религиозной конфессии и т.п. Члены таких социальных групп обычно имеют общие экономические (или духовные) интересы, но не всегда могут организованно выражать и отстаивать их. Возможность подобных действий нередко зависит от финансовых возможностей, социального статуса, личностных качеств и репутации членов этой социальной группы или ее отдельных представителей (обычно лидеров); эти человеческие качества или обстоятельства представляют собой ресурс социальной группы, позволяющий ей добиваться достижения определенных целей и реализации своих интересов.

Раздел III. Формирование и развитие человеческих ресурсов

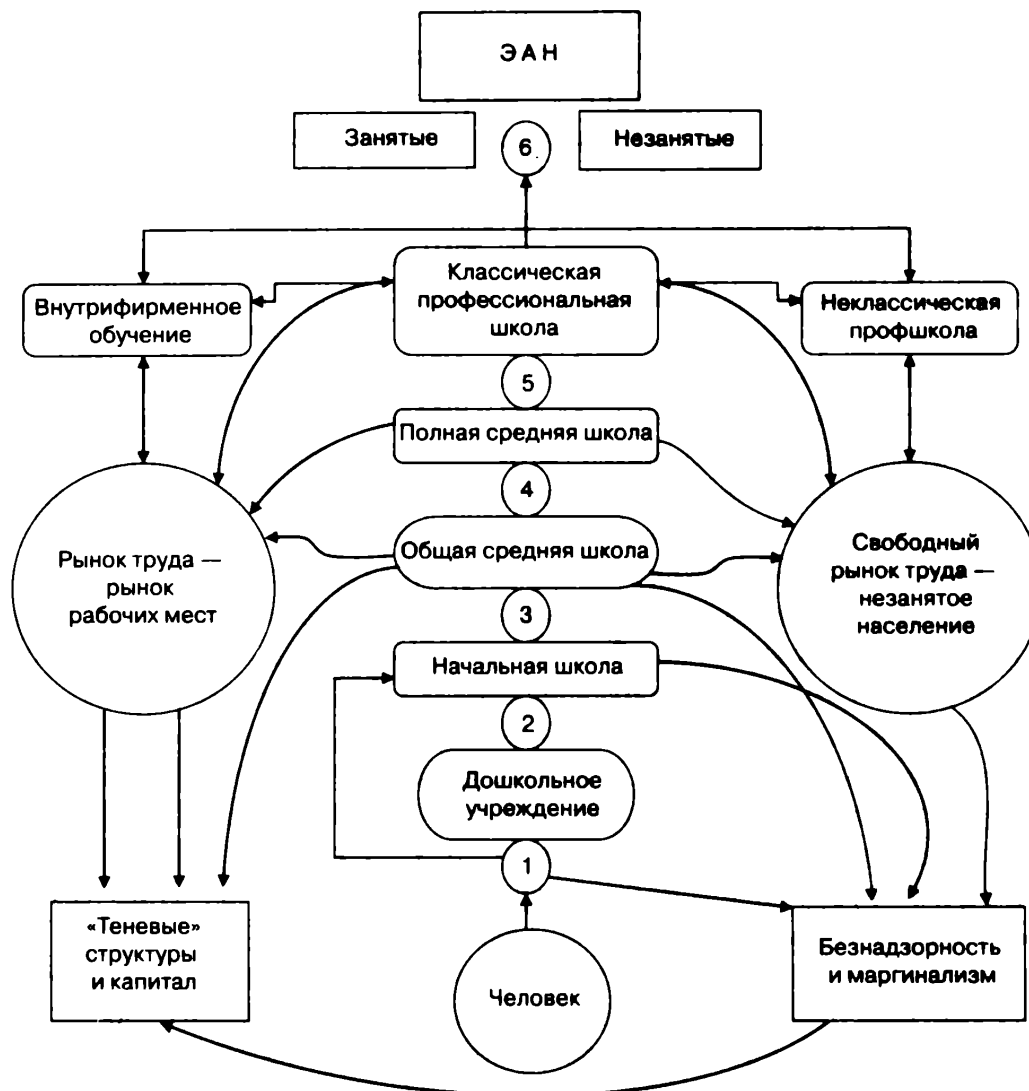


Рис. 6.2. Формирование человеческого ресурса экономики

Состояние человеческих ресурсов страны, региона, организации могут быть описаны системой количественных и качественных показателей. Так, состояние человеческих ресурсов России характеризуется не только демографическими показателями (рождаемостью, смертностью, продолжительностью жизни), уровнем квалификации, количеством людей с высшим образованием и т.п., но также трудолюбием населения, его предприимчивостью и законопослушностью, состоянием физического и душевного здоровья, наличием

нравственных ценностей, уровнем культуры. К уникальным особенностям человеческих ресурсов России можно отнести умеренность потребностей части населения, его терпеливость, неспособность к размеренной и регулярной качественной работе в сочетании с умением максимально мобилизовать усилия в экстремальных ситуациях, нелюбовь к богатым, недоверие к государству в сочетании со стремлением к порядку, склонность к организации неформальных социальных связей (сетей), способность к выживанию в самых тяжелых условиях и т.п.

Мобилизация потенциала человеческих ресурсов дает длительный по времени, значительный по объему и интегральный по характеру экономический и социальный эффект. Для этого необходимо добиться такого состояния, чтобы приоритетными стали ценности и установки людей-работников (а не просто навыки и умения), которые должны быть сопоставимы с целями и ценностями организации. Поэтому современным менеджерам-экономистам необходимы знания об особенностях личностных качеств, помимо групповых (командных) ролей, чтобы эффективно работать с подчиненными и правильно использовать механизмы мотивации. Потребностно-мотивационная сфера представляет ядро человеческого ресурса (личности), движущую силу его деятельности, обуславливающую активное поведение, деловой настрой как совокупность реакций на мотивы и стимулы (см. табл. 6.2). Тогда управление (технология) поведением предстает системой положительных и отрицательных подкреплений-наград (поощрений) и наказаний (санкций). При этом мотивация личности неотделима от его носителя — живой личности.

Таблица 6.2

**Взаимосвязь мотива и стимула
в работе с человеческими ресурсами**

Мотивы	Стимулы
<p>Мотивы по удовлетворению потребностей в жизненно насущных материальных и духовных благах. Производительность. Качество работы. Повышение занятости</p>	<p>Рост заработной платы. Доплаты к заработной плате. Надбавка к заработной плате. Материальная помощь. Единовременные выплаты. Премияльная система.</p>

Мотивы	Стимулы
<p>Рост квалификации и мастерства. Повышение ответственности. Совмещение должностей. Работа на одном предприятии</p>	<p>Социальный пакет. Система участия в прибылях. Комиссионные с объемов продаж</p>
<p>Мотивы жизненного самоопределения (личностные) Призвание. Переключение. Самовыражение. Любознательность. Творчество. Изобретательство. Рационализаторство. Занятие наукой</p>	<p>Предоставление работы по интересам, по призванию. Профессиональная ориентация. Перестройка работы чередование, расширение, обогащение. Повышение творческого характера труда. Учет личных качеств и способностей работника. Развитие неспециализированной карьеры. Широкие возможности для обучения, овладения новыми знаниями. Премии за новаторство, изобретения, открытия. Программы вознаграждений за идею, подарки фирмы. Гибкие графики работы. Доступ к новой информации. Всеобщее признание и уважение</p>
<p>Мотивы социального взаимодействия Общение. Подражание. Сопричастность. Солидарность. Поддержка. Безопасность. Дружба. Взаимовыручка</p>	<p>Возможность общаться на рабочем месте. Благоприятный социальный микроклимат. Демократический стиль руководства. Участие в управлении и принятии решений. Единый статус работника. Равные возможности — «равенство шансов». Доска почета. Вынесение благодарностей, признание заслуг. Справедливость во всем (распределение работ, оценки, вознаграждение). Программы культурно-оздоровительных мероприятий. Социальный пакет</p>

Мотивы	Стимулы
<p>Мотивы статусного самоутверждения Достижение цели. Престиж. Развитие карьеры. Высокий статус. Власть. Успех. Самоуверенность. Самоутверждение</p>	<p>Участие в управлении и принятии решений. Предоставление руководящей работы. Расширение полномочий. Персональные блага: кабинет, автомобиль, самолет и т.п. Участие в работе престижных клубов. Участие в успехе капитала. Предложение о совместном участии в бизнесе. Представительские функции для других организаций. Ротация кадров. Рост числа подчиненных. Международное признание. Присвоение звания «Лучший сотрудник года»</p>
<p>Мотивы оптимизации жизненного цикла Социальная мобильность. Профессиональная мобильность. Возрастная релаксация. Преодоление статусного и психологического дискомфорта</p>	<p>Предоставление работы по желанию и возможностям. Развитие неспециализированной карьеры. Передача опыта молодежи — наставничество. Устранение отрицательных стимулов. Психологическое поощрение. Единый статус работников. Центры психологической помощи и разгрузки. Политика «открытых дверей». Комиссии по трудовым спорам</p>

Таким образом, на протяжении XX в. в теории и практике экономики труда использовался целый ряд терминов, отражающих роль и место человека (личности) в общественном производстве: «рабочая сила», «трудовые ресурсы», «человеческие ресурсы», «персонал», «кадры» (см. табл. 6.3), с их помощью раскрывались различные аспекты исследования трудовых проблем и отражались изменения общественных взглядов на них.

**Развитие представления о человеке
как субъекте экономической жизни**

Категория	Период активно-го использования в отечественной науке	Отражаемое представление о человеке	Факторы возникновения
Рабочая сила	XIX в. — настоящее время	Человек как носитель способностей и качеств, которые могут с достаточной производительностью использоваться в процессе труда	Необходимость обеспечения и учета личного фактора производства
Трудовые ресурсы	20-е гг. XX в. — 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	60-е гг. XX в. — 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 в. — 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 в. — 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

Сегодня недостаточно владеть только узкопрофессиональными знаниями, навыками и умениями, необходимо расширение содержания обучения путем овладения работником широким спектром познаний, отражающих картину современного мира. Ориентиром в этом направлении можно считать рекомендации ЮНЕСКО о переосмысливании понятия человеческих ресурсов, которые предполагают период от классического понимания человеческих ресурсов к концепции компетентности человека.

Сущность новой концепции сводится к необходимости расширения границ знаний, навыков и умений, необходимых для производительного труда и жизнедеятельности в целом.

Новые подходы к развитию человеческих ресурсов, в сравнении с использовавшимися в экономике труда ранее, сориентированы на становление и развитие творческой личности, где расходы на ее подготовку рассматриваются не как издержки на рабочую силу, а как долгосрочные инвестиции, необходимые для процветания организации и обеспечения высокого качества человеческих ресурсов (см. табл. 6.4).

Таблица 6.4

Сравнительная характеристика различных подходов к управлению человеческими ресурсами

Параметры сравнения	Отношение к человеческим ресурсам	
	как к издержкам производства	как к человеческому капиталу
1	2	3
Воспроизводство способности к труду	Суженное	Расширенное
Критерии оценки деятельности персонала	Количественная характеристика результатов труда	Количественная и качественная характеристика результатов труда с учетом количества затраченных средств
Взаимосвязь оплаты труда с конечными результатами	Условная	Полная

1	2	3
Период планирования потребности в персонале и его профессиональном обучении	Краткосрочный (1–3 года)	Долгосрочный (5–10 лет)
Ориентация при принятии решений	На указания вышестоящего руководителя	На целесообразность и интересы дела
Мотивация труда	Принуждение	Заинтересованность, корпоративность, поощрение инновационного отношения к труду
Выделение социальных расходов на персонал	Минимизация	Оптимизация

В заключение необходимо отметить, что сложившаяся ситуация с обеспечением экономики России человеческими ресурсами (после 2007 г. произойдет спад их притока в экономику), а также необходимость сокращения вывоза человеческого капитала за границу вызывают неотложное решение следующих проблем:

- 1) повышение цены рабочей силы до ее стоимости (сначала до минимального потребительского бюджета, а затем до потребительского бюджета развития);
- 2) создание условий для системного комплексного обучения и развития человеческих ресурсов путем разработки механизма «капитализации кадрового обеспечения», т.е. получение прибыли с каждой денежной единицы, вложенной инвестором в развитие человеческого ресурса;
- 3) увеличение минимальной заработной платы до 40–50% от средней заработной платы или величины минимального потребительского бюджета. Минимальная заработная плата должна быть равна 5–6 тыс. руб. в месяц. Это позволит достигнуть средневропейского уровня;
- 4) уменьшение дифференциации доходов населения до 8–10:1, вместо 19:1, сложившуюся в 2005 г. Главным путем здесь должно быть восстановление существовавшей до 2001 г. шка-

Глава 6. Человеческие ресурсы

лы подоходного налога и его отмена с работников бюджетной сферы. Оплата их труда из бюджета, а затем взимание подоходного налога и обязательных платежей в страховые фонды являются напрасными тратами общественного труда. Дешевле обойдется отработка механизма перераспределения финансовых ресурсов между регионами и муниципальными объединениями.

Глава 7

Персонал и кадры

Наметившийся подъем экономики России требует для развития успеха творческого применения результатов накопленной практики, способной существенно повысить конкурентоспособность организаций за счет активизации использования творческих способностей людей. Безграничность потенциала, непрогнозируемость пределов развития, уникальность, исключительность, сложность и невозможность моделирования поведения отдельной личности требует перехода к качественно новой системе подходов. Наиболее адекватным роли человека на производстве представляется подход к персоналу, основанием которого служит концепция «Персонал — главное достояние организации».

Становление в России рыночных отношений, а также осознание того, что в центре развития общества и экономики находится человек, формирует новый взгляд на работника (труженика) как на персонал организации с определенным качеством жизни, которое в определенной мере обеспечивается организацией.

Как альтернатива понятию «персонал организации» в отечественной экономической литературе еще сохраняется понятие «трудовой коллектив»¹. Это связано с многолетней традицией предшествующего

¹ С введением в действие ТК РФ из научного оборота было выведено понятие трудового коллектива, содержащееся в ранее действовавшем КЗоТ РФ (ст. 235.1 гл. XV-А).

развития, когда трудовой коллектив характеризовался в качестве связующего звена между обществом (государством) и работником: «то, что выгодно государству, должно быть выгодно трудовому коллективу, а то, что выгодно трудовому коллективу, должно быть выгодно его членам, отдельным работникам» (здесь явно выступает принцип примата интересов государства по отношению к интересам индивидов).

При современном взгляде на эти вопросы нельзя не заметить: во-первых, свойства совместного труда, порождающие эмерджентный эффект для трудового потенциала, сохраняются и для персонала фирмы независимо от смены социально-экономических форм. Во-вторых, зачастую работники предприятия продолжают считать его своим, что особенно отчетливо проявляется в их коллективных действиях при смене собственников. В-третьих, понятие коллективности юридически закреплено в трудовом законодательстве, касающемся заключения коллективных договоров работодателя с персоналом наемных работников (см. гл. 6, 7, 8, 61 ТК РФ).

Персонал организации — люди, совместно осуществляющие трудовую деятельность в данной организации — это не только ее работники, но и те, кто в эту организацию придет в будущем, и те, кто ее покидает.

Специфическими особенностями персонала организации как объекта управления, отличающимися людские ресурсы от других видов ресурсов, являются следующие:

- во-первых, каждый сотрудник наделен волей и имеет свои личные интересы, потребности, цели, по-разному реагирует на управляющие воздействия;
- во-вторых, руководство сотрудниками осуществляется в условиях сложного взаимодействия индивидуальных, групповых и коллективных целей;
- в-третьих, высок уровень неопределенности управляемой среды (трудового коллектива), а отсюда — и степень риска управления ею;
- в-четвертых, помимо научных подходов большое значение в руководстве приобретают интуиция, здравый смысл, частный случай.

Принципиальное отличие персонала от других ресурсов бизнеса¹ заключается в том, что человек, обладая сознанием и соединяя в себе духовное, эмоциональное, интеллектуальное и телесное начала, приобретает свойство субъективности. Субъектность — активное бытие человека, преобразующее окружающий мир и его самого в соответствии с собственными намерениями. Менеджерам приходится учитывать такие специфические качества субъективности сотрудников, как:

- самостоятельность в выборе жизненных целей и способов их достижения;
- способность к опережающему отражению действительности и к абстрагированию и, следовательно, к прогнозированию и моделированию ситуаций;
- изначально избирательное отношение к действительности, которое опосредствует все внешние воздействия (иногда парадоксально);
- социальность, означающую зависимость, «неотделимость» человека от других людей;
- эмоционально-ценностное отношение как явление, определяющее активность человека не в меньшей, а в большей степени, чем интеллект;
- обучаемость как способность целенаправленно развиваться.

В настоящее время можно выделить три основные концепции понимания роли персонала в организации.

1. Персонал — издержки организации, которые, как известно, необходимо минимизировать. Руководство не способствует развитию персонала, а кадровая служба выполняет исключительно учетно-регистрационные функции. При упоминании о необходимости развиваться и совершенствоваться руководитель такой организации называет массу причин, препятствующих развитию, — несовершенство законодательной базы, укоренившаяся психология работы «как-нибудь» вместо «как надо» и множество других не менее важных и актуальных причин «не делать». Неудивительно поэтому, откуда берутся организации, которые постоянно борются за собственное выживание.

¹ Как известно, любое предприятие состоит из набора бизнес-ресурсов. В основании этого набора лежат материально-финансовые ресурсы.

2. Персонал — достояние организации, и его необходимо наращивать, предпринимая различные меры для его развития, как минимум периодически обучать. Такая организация уже имеет опыт совершенствования себя самой, и для нее на первый план выходит вопрос не выживания, а роста и развития. Именно здесь можно встретить всевозможные программы и проекты совершенствования различных аспектов ее деятельности. При данном подходе существенно изменяется роль кадровой службы, которая наделяется новыми функциями, как то: подбор кадров, разработка систем мотивации, организация обучения.

3. Персонал — единственный и безусловно ценный ресурс (капитал), и его необходимо наращивать, в него надо инвестировать и делать все возможное для его максимального развития — как профессионального и карьерного, так и социального. Работники предприятия не просто представляют «один из видов ресурсов», а становятся непосредственно участниками бизнеса. Работники организации рассматриваются менеджментом не просто как наемный персонал, а как социальные партнеры по бизнесу, способные самостоятельно определять способы достижения стоящих задач и совместно отвечать за результаты работы компании. Появляется чувство ответственности, гордости, которое, в свою очередь, способствует увеличению трудовой отдачи и ведет к еще большему процветанию предприятия. Для развития работника используют не просто его систематическое, формальное обучение, но сознательно планируют действия по формированию условий, способствующих максимальному раскрытию в работе и жизни потенциала каждого работника. При этом в кадровой службе возникают и принципиально новые задачи: планирование карьеры, формирование кадрового резерва, поддержка имиджа предприятия и т.д., а сама кадровая служба превращается в хранилище корпоративной компетенции.

Различное понимание роли персонала в организации по-разному ставит акценты в работе с ним, в частности, сегодня все больше усилий направляется на развитие и раскрытие «скрытых» возможностей работника. Проблема заключается в том, что работники являются наиболее консервативной составляющей организации, и требуется обязательная их адаптация к новым целям, методам и отношениям. Прежде чем изменятся не только знания и навыки, но и ценностные ориентиры, поведение, система отношений, пройдет гораздо больше

времени, чем необходимо для осуществления технологических или технических изменений.

Подход к персоналу как ресурсу означает:

- во-первых, персонализацию и индивидуальный подход ко всем работникам, осуществляемый в пределах совмещения интереса фирмы и работника (в случае расхождения интересов приводятся в действие стимулирующие и мотивирующие рычаги и воздействия на человека для того, чтобы он связал свою деятельность с интересами организации);
- во-вторых, осознание проблемы дефицита квалифицированного и высокоэффективного персонала, что приводит к конкурентной борьбе за знания, навыки, способности на рынке труда;
- в-третьих, переход к управлению персоналом (человеческими ресурсами) означает отход от представлений о персонале как «даровом капитале», освоение которого не требует ни финансовых, ни трудовых, ни организационных, ни временных и других затрат со стороны работодателя.

В менеджменте персонал организации воспринимается в настоящее время как социально-экономическая категория и как практический термин¹.

Как категория персонал выражает стремление или форму реализации демократических начал для формирования целостной социальной организации. В этом смысле употребление понятия «персонал предприятия» предполагает некоторое единство и социальную общность всех работников конкретного предприятия, что подтверждается формальными актами государственных правовых положений, трудовых договоров, тарифных соглашений, а также общими правилами и регламентами для всего персонала каждой организации.

Главный критерий отнесения отдельного индивида к группе «персонал» — его включенность как носителя рабочей силы в трудовые взаимоотношения с работодателем, которые оформляются трудовым договором в рамках конкретной организации. Отношения

¹ Рассматривая персонал, практики предпочитают использовать традиционное, обезличенное понятие «кадры» (ему отдали предпочтение более 60% опрошенных руководителей кадровых служб, а также высшего и среднего звеньев управления обследованных промышленных предприятий).

собственности (является ли человек собственником или совладельцем организации) не имеют принципиального значения.

Термин «персонал» пришел в Россию вместе с западными методами управления и потеснил термин «кадры», но в условиях рынка в эти термины заложено различное смысловое содержание.

Персонал — совокупность юридически оформленных в организации физических лиц, участвующих в осуществлении хозяйственной деятельности, т.е. это совокупность работников, состоящих с организацией — юридическим лицом — в отношениях, регулируемых трудовым договором, и обладающих определенными качественными характеристиками, позволяющими обеспечивать достижение целей организации¹.

В таких отношениях могут состоять не только наемные работники, но и физические лица — собственники или совладельцы организации, если они помимо причитающейся им части доходов получают соответствующую оплату за то, что принимают участие в деятельности организации своим личным трудом.

В наиболее общем виде понятие «персонал организации» охватывает всю совокупность наемных работников данного предприятия (организации), выполняющих совершенно определенные задачи.

Однако сегодня есть такие лица или группы лиц, которые не являются фактически персоналом организации, но активно участвуют в эффективном ее функционировании. К ним относятся акционеры, не работающие в данной организации, совет директоров, несущий полную ответственность за ее деятельность и принятие управленческих решений, и др.

Лица, занимающиеся индивидуальной трудовой деятельностью, и лица, занятые на так называемых семейных предприятиях, хотя и незарегистрированных в качестве юридического лица, не включаются в состав персонала, работающего по найму, так как вознаграждение за свой труд они получают из дохода, остающегося в их распоряжении после уплаты налогов и других обязательных платежей. Существуют различные подходы к классификации персонала в зави-

¹ Основное различие между государственными служащими и работниками частного сектора заключается в том, что деятельность госслужащих протекает в рамках устава и регламента, в то время как работники частного сектора находятся в договорных отношениях со своими работодателями.

симости от профессии и должности работника, уровня управления, категории и др. (см. рис. 7.1).



Рис. 7.1. Структура персонала

Эти классификации предусматривают выделение разных критериев: по категориям, полу, возрасту, профессионально-квалификационным характеристикам (см. табл. 7.1).

Таблица 7.1

Классификация персонала организации

Классификационный признак	Характеристика персонала	Классификация персонала
Отношение к собственности	В основе классификации — наличие у работника акций, активов и т.д.	Собственники. Наемные работники. Совладельцы
Классификация персонала по численности и срокам работы в организации		
Общая потребность в персонале	Число работников, имеющих трудовые отношения с организацией, которое зависит от характера, масштаба, сложности, трудоемкости производственных,	Качественная потребность — необходимая численность работников исходя из профессий, специальностей и уровня квалификации.

Классификационный признак	Характеристика персонала	Классификация персонала
	обслуживающих, управленческих процессов и степени их механизации, автоматизации, компьютеризации	Количественная потребность — необходимая численность работников исходя из качественной потребности, обеспечивающая оптимальное выполнение работ определенного качества и количества
Численность персонала по явке	Списочная численность персонала может быть дана только на определенную дату	Списочный состав — число работников, явившихся на работу, находящихся в отпуске, командировке, не явившихся по болезни, занятых выполнением государственных обязанностей и т.д.
	Списочный состав персонала организации превышает по численности явочный состав примерно на 10–15%	В явочный состав персонала включаются все работники, явившиеся на работу
	Рассчитывается путем суммирования списочного состава персонала за все дни определенного периода (месяца, квартала, года, включая выходные и праздничные дни) и деления результата на число календарных дней месяца, квартала, года	Среднесписочная численность — это количество работников в среднем за определенный период времени
Численность персонала организации исходя из срока работы	В основе классификации — срок, на который заключен трудовой договор	Постоянные — это работники, поступившие на работу без указания срока работы
		Временные — это работники, поступившие на работу с указанием срока работы

Продолжение табл. 7.1

Классификационный признак	Характеристика персонала	Классификация персонала
		Сезонные — это работники, поступившие на сезонную работу
Классификация персонала по качественным характеристикам		
По участию в производственном и управленческом процессах (промышленно-производственный персонал)	Руководители, осуществляющие общие функции управления	Высший уровень — руководитель организации и его заместители. Средний уровень — руководители структурных подразделений и главные специалисты. Низовой уровень — руководители бюро, секторов, мастера
	Работники, осуществляющие специализированные функции	Специалисты — работники, осуществляющие экономические, инженерно-технические, юридические, маркетинговые и прочие специализированные функции
	Работники, осуществляющие конторские функции	Технические исполнители — работники, осуществляющие подготовку, оформление документов, учет, контроль и хозяйственное обслуживание
	Работники, непосредственно создающие материальные ценности или оказывающие услуги производственного характера	Основные работники
	Работники, обеспечивающие бесперебойный производственный процесс	Вспомогательные работники
Непромышленный персонал	Работники, обеспечивающие получение социальных услуг работникам организации	Работники социальной инфраструктуры

Классификационный признак	Характеристика персонала	Классификация персонала
Классификация персонала по структуре		
Профессиональная структура	Соотношение представителей различных профессий или специальностей, обладающих комплексом теоретических знаний и практических навыков, приобретенных в результате обучения и опыта работы в конкретной области	Экономисты, бухгалтеры, инженеры, юристы и т.д.
Квалификационная структура	Соотношение работников различного уровня квалификации (т.е. степени профессиональной подготовки), необходимого для выполнения определенных трудовых функций	Специалист первой, второй категории. Рабочий первого, второго, третьего разряда. Водитель категории А, В, С и т.д.
Половозрастная структура	Соотношение групп персонала по полу и возрасту	Пол — мужской, женский. Возраст — до 20 лет, 21–30 и т.д.
Структура по стажу работы	Соотношение групп персонала по продолжительности трудового стажа в данной организации и общему стажу	Общий стаж. Стаж работы в данной организации
Структура по уровню образования	Характеризует наличие у работников образования	Высшее образование (бакалавр, специалист, магистр). Незаконченное высшее образование. Среднее специальное. Среднее общее образование. Неполное среднее образование. Начальное образование

Сегодня далеко не все специалисты, определяющие современную политику в области экономики труда, отчетливо сознают, что наемные работники уже не представляют собой однородную по своему статусу массу (см. рис. 7.2), какой они были ранее¹.

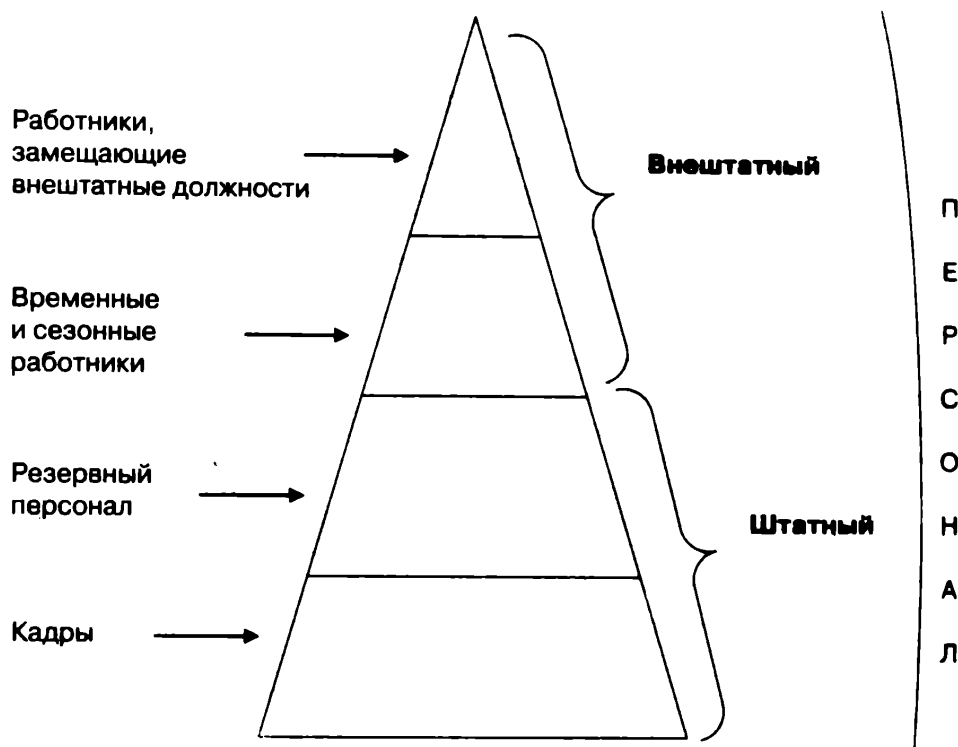


Рис. 7.2. Структура персонала организации

Постоянный наемный работник — любое лицо, нанятое для выполнения конкретного задания на непрерывной основе, обеспечивающее определенную производительность и выполняющее требования, касающиеся продолжительности выполнения задания.

Временный наемный работник — это любое лицо, нанимаемое для выполнения конкретной проектной программы или в силу какой-то иной необходимости; на сезонную работу; на какого-то рода работу преходящей природы или работу по случаю.

¹ В разд. VI работы отмечены те тенденции, которые характерны для наемного труда в современных условиях.

Таким образом, помимо традиционного наемного персонала в штате компании на постоянной основе трудятся временные работники, в том числе предоставленные специальными агентствами или работающие непосредственно по контракту, причем часть из которых работает неполный рабочий день, а также персонал, управляемый на базе аутсорсинга. Специалисты в области экономики труда все меньше и меньше занимаются трудовыми договорами о занятости и все чаще заключают договоры на выполнение работы, которая может выполняться как штатными, так и внештатными работниками.

Организация, стремящаяся к уменьшению своих размеров и увеличению гибкости, испытывает потребность в сокращении долгосрочных, дорогостоящих обязательств и концентрации усилий на деятельности, обеспечивающей конкурентные преимущества. В этих условиях часто оказывается дешевле и удобнее купить стандартные услуги, знания и опыт специалистов. Качество исполнения можно обговорить и контролировать, а прервать договор гораздо проще, чем разбираться со штатными сотрудниками.

В современном бизнесе появляется все большее количество компаний, сотрудники которых не являются наемными работниками в традиционном смысле. Новая организационная форма основана на том, что специализированные компании на коммерческой основе предоставляют предприятиям работников, которые реально остаются в штате агентств, оказывающих эти услуги. К такого рода услугам прибегает все большее количество компаний.

Бизнес, связанный с обеспечением компаний временными работниками, имеющими статус наемного персонала, зародился около 50 лет тому назад. Первоначально специальными агентствами предоставлялся временный персонал нижнего уровня, самых распространенных массовых профессий: бухгалтеров, секретарей, телефонных операторов, машинисток. В настоящее время клиентам подбирается временный персонал всех необходимых профессий для работы на любых уровнях, вплоть до исполнительных директоров.

В 90-е гг. прошлого столетия появились организации профессиональных наемных работников (ОПНР), которые осуществляли управление наемными работниками, предоставляемыми клиентам, и взаимоотношениями штатных работников клиента с менеджерами, т.е. брали на себя административную часть функций *HR*-менеджмента. ОПНР были мало кому известны еще 10 лет тому

назад, но к 2000 г. уже имели в своем распоряжении 3 млн «белых» и «синих» воротничков в США. Только в США в настоящее время существуют тысячи компаний, ежедневно предоставляющих порядка 2,5 млн временных работников, а всего в мире такие компании ежедневно устраивают на работу от 8 до 10 млн чел.

Увеличение количества ОПНР происходило стремительно. Деятельность ОПНР за последние годы характеризуется значительным поворотом в сторону оказания услуг малому бизнесу. Прогнозируется, что в 2005 г. в США до 10 млн наемного персонала будет управляться через ОПНР¹.

Интерес к аутстаффингу руководители отечественных и зарубежных компаний, работающих в России, стали проявлять после дефолта 1998 г., когда практически всем пришлось сокращать расходы на содержание штатных сотрудников. Довольно скоро выяснилось, что многочисленный штат — отнюдь не обязательное условие полноценного развития компании. С тех пор спрос на аутстаффинг неизменно растет. По данным маркетингового агентства *Market Lab*, в 2001 г. аутстаффинг использовали около 10% от общего количества компаний — клиентов агентств, предоставляющих кадровые услуги, а к концу 2004 г. эта цифра составляла уже 40%. Объем российского рынка аутстаффинга *Market Lab* оценивает в \$80 млн².

Стремление добиться сокращения издержек побуждает многие компании к обращению к услугам все большего числа временных работников (прежде всего сезонные рабочие места и работа над специальными проектами). Какие методы мотивации следует использовать по отношению к временным работникам? Менеджерам настоятельно советуют:

- 1) отбирать временных работников на основе критериев, используемых для постоянных сотрудников (необходимо ставить перед ними сложные, но интересные рабочие задачи);
- 2) стремиться к объединению постоянных и временных работников (всестороннее общение; подробные инструкции и контроль; проявление интереса к их карьерным устремлениям);

¹ См.: *Harvard Business Review*. 2002. Febr.

² См.: *Элитный персонал*. 2006. № 4. С. 12.

- 3) оплачивать труд наемных работников в соответствии с рыночными расценками (равная оплата труда для временных и постоянных работников);
- 4) рабочие задания должны соответствовать квалификации ситуационных сотрудников;
- 5) создавать условия для проявления самостоятельности работников; отмечать их участие в достижении общих целей, демонстрировать веру в способности подчиненных. И главное — никогда не обращаться с временными работниками как с временными. Кажущийся безобидным термин «временный» может способствовать возникновению у работника чувства изолированности, своей «второсортности», что побуждает сотрудника сдерживать присущие ему творческие порывы.

Виртуальные работники — работники, находящиеся в штате организации, но выполняющие работу на местах, находящихся вне основного офиса в рамках гибкого графика работы.

К штатному персоналу (штатам) относятся постоянные работники, занимающие должности, включенные в штатное расписание.

Потребность предприятия в служащих по базисным нормативам определяется в зависимости от объема работ по управлению и обслуживанию производства и производительности труда этих работников. Списочная численность служащих устанавливается с учетом продолжительности смены, количества смен работы на протяжении суток, еженедельного отдыха и неявок по уважительным причинам.

Явочная численность равна сменному количеству рабочих, умноженному на число смен работы предприятия. Если предприятие работает без общих выходных дней, в дополнение к явочному количеству необходимо предусмотреть подмену каждого рабочего в дни еженедельного отдыха.

Штатная численность рабочих включает явочную численность вместе с подменными на выходные дни рабочими.

Кадры (от фр. *Cadre* — рамка; англ. *personnel*) — социально-экономическая категория, включающая постоянный (штатный) состав работников, т.е. трудоспособных граждан, состоящих в постоянных трудовых отношениях с организациями (государственными, участвующими и частными), а также другими различными некоммерческими (общественными) объединениями и обеспечивающих их функционирование. Термин «кадры» не имеет однозначного толкования. Французское определение данного слова связывает-

ся с «рамкой» (имеется в виду «рамка» как заданный шаблон, которому должен соответствовать работник по своим способностям). Под кадрами чаще всего понимают квалифицированных работников (англ. *Skilled personnel*), прошедших предварительную профессиональную подготовку и обладающих специальными познаниями, трудовыми навыками или опытом работы в изолированной сфере трудовой деятельности. Кадры — самая инерционная часть организации.

Не принято относить к кадрам временных и сезонных работников, совместителей, штатный персонал, а также лиц, занимающихся индивидуальной трудовой деятельностью, занятых в сфере коммерческой торговли, поскольку их трудовые связи с общественным производством носят непостоянный, дискретный, а порой и совместительский характер. Постоянные кадры — основной и стабильный состав любой организации, обеспечивающий ее успешное функционирование, ее кадровое ядро (см. рис. 7.3).



Рис. 7.3. Структура внутренней занятости в организации:
1 — краткосрочные договоры; 2 — частичная занятость;
3 — временный найм; 4 — трудовое соглашение; 5 — подряд;
6 — надомный труд; 7 — услуги посреднической (лизинг, аутстаффинг); 8 — виртуальный труд

В кадровое ядро входят квалифицированные работники, доказавшие свою лояльность организации, которая, как правило, вложила в их подготовку значительные средства, а они, со своей стороны, обладают специфическими знаниями и навыками, полезными для нее. Такие работники имеют бессрочный трудовой договор, полноценное материальное вознаграждение и систему разнообразных социальных льгот. В периферийные группы входят работники, нанятые на специфических условиях, начиная от найма работника «с улицы» (на один или несколько дней) и кончая наймом работника на испытательный срок с дальнейшими возможностями продления трудового договора.

Здесь возможна классификация по трем категориям:

- первая охватывает кадровых работников, принятых по контракту сроком от 3 до 5 лет;
- вторая — работающих по краткосрочным контрактам (1 год), это некадровые рабочие;
- третья — резерв, зафиксированный в картотеке фирмы, т.е. лица, с которыми заключается соглашение о том, что при появлении вакансий фирма должна предложить им работу в первую очередь, а работники обязуются согласиться. Нарушение соглашения, в соответствии с законом, предполагает взаимную ответственность — возмещение ущерба по судебному иску.

Управление развитием «ядра» коллектива позволяет обеспечить «самовоспроизведение» персонала даже в условиях оттока определенной части кадров.

В современных условиях многие российские предприятия сохранили свое «кадровое ядро»:

- а) работников со средним возрастом более 40 лет и стажем работы в среднем 20 лет;
- б) руководителей со средним возрастом 48–50 лет и стажем работы в должности в среднем от 5 до 7 лет.

С одной стороны, такая структура обеспечивает надежность в рискованных ситуациях, так как никто не разбежится при ее ухудшении. Но, с другой стороны, такой персонал обладает значительной трудовой инертностью — привычкой к освоенному виду труда, а также весьма старыми профессиональными знаниями и устаревшими методами организации труда и производства.

Управление «кадровым ядром» должно основываться на принципе экономической значимости или приоритетности отдельных

социально-профессиональных групп работников для организации. В качестве количественного измерителя этой значимости может быть выбран коэффициент зарплатоемкости (K_z). Он рассчитывается как отношение доли социально-профессиональной группы в общем фонде оплаты и стимулирования труда ($D_{з.пл.}$) к доле данной группы работников в общей численности персонала организации (D_i), т.е.

$$K_z = D_{з.пл.} / D_i.$$

Проведение расчетов данного коэффициента за несколько лет по каждой группе дает динамику изменения приоритетности этих групп в жизнедеятельности предприятия в зависимости от их роли. Нередко эти роли оказываются минимальными, точнее — желаемыми для руководства предприятия в технико-экономическом сценарии его развития.

Формируя «ядро» коллектива путем внутреннего и внешнего движения (перераспределения) кадров, необходимо учитывать установки работников на труд и территориальное перемещение, наличие различных **социальных типов работников** и другие характеристики.

По характеру идентификации различают безразличных, частично идентифицированных и полностью идентифицированных работников. Ядро организации составляют полностью идентифицированные сотрудники.

Кроме того, выделяют четыре типа поведения человека при включении его в организацию, т.е. по его отношению к нормам поведения в организации: приемлет, не приемлет, разделяет, не разделяет¹ (преданный и дисциплинированный член организации, «приспособленец», «оригинал», «бунтарь»).

Первый тип полностью принимает нормы поведения и ценности организации, старается, чтобы его действия не входили в противоречие с интересами организации, а их результаты зависят в основном от его личных возможностей и способностей и от того, насколько верно определено содержание его роли.

Второй тип не приемлет ценностей организации, но ведет себя в соответствии с принятыми в организации нормами поведения. Является хорошим, но ненадежным работником, способным поки-

¹ См.: Виханский О.С. Стратегическое управление. М., 1999.

нуть организацию или совершить действия, противоречащие ее интересам.

Третий тип приемлет ценности организации, но не принимает норм поведения. Возникают трудности во взаимоотношениях с коллегами и руководством. При либеральном отношении к некоторым формам поведения сотрудников со стороны руководства они находят свое место в организации и успешно трудятся.

Четвертый тип не принимает норм поведения и не разделяет ценностей организации и поэтому постоянно создает конфликтные ситуации. Такие люди чаще всего осложняют жизнь коллегам, могут нанести ущерб организации, но они не являются абсолютно неприемлемыми в ней.

По социальным параметрам выделяют следующие типы работников.

Первый тип — социально зрелый (*Z*). Эти работники имеют высокий трудовой потенциал, их деятельность характеризуется большой производственной, творческой и социальной активностью, т.е. именно теми чертами, которым на современном этапе придается большое значение при решении стоящих перед организацией задач.

Второй тип — относительно социально зрелый (*Y*). Для него характерен поиск путей более полной реализации своего трудового потенциала и своих личностных качеств.

Третий тип — социально незрелый (*X*), для которого главный мотив в трудовой деятельности — удовлетворение материальных потребностей.

Само кадровое ядро может быть неоднородным по составу. В теории и практике управления хорошо известны два диаметрально противоположных взгляда на работников. Это теории *X* и *Y*. В 80-е гг. XX в. У. Оучи была выдвинута теория *Z*, которая дополняла и развивала предыдущие (см. табл. 7.2)¹. Организации типа *Z* предлагают своим работникам стабильную социальную среду, в которой они могут не только реализовать свои потенциальные возможности, но и получить поддержку в преодолении всех своих трудностей.

¹ См.: Оучи У.Г. Методы организации производства: японский и американский подходы. М., 1984. С. 106–107.

Таблица 7.2

Модели организации

	Характеристики организаций		
	типичных американских компаний – X	японских компаний – Y	компаний типа Z
Найм	Кратковременный	Пожизненный	Долговременный
Оценка и продвижение	Количественное и быстрое	Качественное и медленное	Качественное и медленное
Карьера	Узкоспециализированная	Широкоспециализированная	Умеренноспециализированная
Механизм контроля	Ясный и формальный	Неясный и неформальный	Неясный и неформальный
Принятие решений	Индивидуальное	Групповое	Групповое
Ответственность	Индивидуальная	Групповая	Индивидуальная
Интерес к человеку	Индивидуальный	Широкий	Широкий

Согласно теории Z каждый работник трудится самостоятельно, без надзора. Такое доверие усиливает убежденность работников в совпадении их индивидуальных целей с целями организации. Работник отождествляет себя с нанявшей его корпорацией и убежден, что он важное и необходимое ее лицо и что ее судьба лежит на его плечах. Именно этим, по мнению У. Оучи, объясняется высокий уровень коллективизма, лояльности и производительности в японских компаниях.

Работники, составляющие группу Z, имеют высокий уровень квалификации и относительно однородный состав по возрасту, образованию, интересам и мотивации. В этой группе внутренние противоречия легко преодолеваются и психологический климат в коллективе очень хороший. Как правило, группа Z состоит из передовых работников, мотивированных самоутверждением и высоким уровнем морального поощрения.

В группе преобладает демократический или либеральный стиль руководства. Потому руководитель группы обязан передать часть своих полномочий в микрогруппы и активно подключать членов коллектива к процессу принятия решений, делая акцент на коллегиальность, а не на единоначалие. Из способов мотивации труда должно активно применяться вознаграждение за результаты и качество труда.

Таким образом, модель *Z* подразумевает корпоративное, коллективистское сознание и поведение, проникновение идеи «единой семьи» в производственное поведение как рядовых работников, так и управленцев всех уровней. В японской модели идея «единой семьи» находит свое воплощение прежде всего в «пожизненном найме». Это самый осязаемый стержень модели. Как выясняется, далеко не каждый предприниматель отваживается гарантировать своим работникам «пожизненный наем», обеспечить активную заботу и социальную защиту¹. Даже в Японии пожизненным наймом охвачено всего 35% занятых, и то в крупных и тяготеющих к ним корпорациям, а также в государственных учреждениях. Это дает необходимую «критическую массу». Остальное же обеспечивается «отеческой заботой» руководства уже за рамками системы «пожизненного найма», но в рамках «единой семьи».

Как известно, всякая теория гораздо беднее практики. Поэтому в реальной жизни приведенные выше концепции редко встречаются в чистом виде. Чаще всего они переплетаются между собой в самых разных пропорциях.

В связи с этим особый интерес представляет модель, разработанная и уже в течение многих лет применяемая американской корпорацией *IBM*, которая в максимальной степени использует то, что составляет арсенал теории *Z* и японской системы управления, а также множество оригинальных элементов, делающих эту корпорацию

¹ Например, второй по величине американский автопроизводитель *Ford Motor* объявил, что в течение ближайших шести лет закроет 14 заводов и сократит до 30 тыс. рабочих мест. Это позволит компании к 2010 г. достичь ежегодной экономии 6 млрд долл. Решение *Ford* — очередной шаг, который автомобилестроительная отрасль США предпринимает на внутреннем рынке под натиском иностранных производителей. Не далее как два месяца назад *General Motors* сообщила, что закроет до 12 своих заводов. Финансовые результаты обоих гигантов удручают акционеров. *GM* в прошлом году потеряла 8,6 млрд долл. *Ford* получил 2 млрд долл. прибыли, но при этом продажа автомобилей на североамериканском рынке принесла компании 143 млн долл. убытков.

совершенно непохожей на западные и японские компании. *IBM* во многом не вписывается в каноны «рационального» менеджмента и тем не менее на протяжении многих лет стабильно добивается весьма вдохновляющих результатов¹.

Формируя кадровое ядро, необходимо исходить из того, что в организации существуют социально самостоятельные личности с определенными устойчивыми типовыми чертами, позволяющими им занимать в ней определенные позиции, которые для них более предпочтительны, например, по критерию эффективности самореализации личности (см. рис. 7.4 и табл. 7.3).

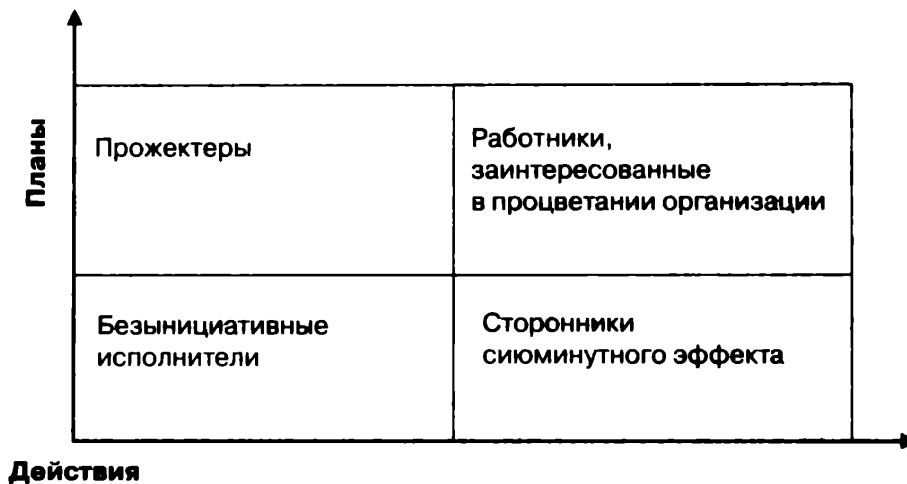


Рис. 7.4. Типы сотрудников

Для прагматических нужд весьма полезно сопоставление производственных типов работников с социальными и психологическими, проявляющимися в организации.

Типизация личностей проявляется в особенностях темперамента, который представлен четырьмя основными типами: холерик, сангвиник, флегматик, меланхолик.

Детальный анализ развития организации в современных условиях позволяет выделить сегодня три центральных типа работников, составляющих ядро персонала, — это «инноваторы», «мобильные» и «стабильные» работники.

¹ См.: Мерсер Д. ИБМ: управление в самой преуспевающей корпорации мира. М., 1991. С. 48–52.

Типы работников и их основные свойства

Качество	Типы работников			
	Безынициативный исполнитель	Прожектер	Сторонник сиюминутного эффекта	Заинтересованный в процветании
Предприимчивость	Нуждается в подталкивании	Выполняет только самое необходимое	Изобретателен в выполнении задания	Идет дальше задания
Взаимоотношения с коллегами и партнерами	Холоден, избегает общения	Нередко создает конфликтные ситуации	Ровный в поведении	Стремится к контактам
Способность к лидерству	Нужен наставник	Может работать самостоятельно	Склонен командовать	Внушает доверие подчиненным
Отношение к делу	Старается избегать поручений	Делает все с крайней неохотой	Выполняет порученное, но с оговорками	Надежный исполнитель и партнер
Административный талант	Неважный организатор	Способен к решению управленческих задач среднего уровня	Хороший администратор	Железная последовательность в оценке и подборе кадров
Динамичность	Сплошные сомнения и колебания	Скорый на руку, но нередко ошибается	Основательность и осмотрительность	Быстрота и безошибочность
Настойчивость	Крайняя вялость при движении к цели	Способен добиваться своего, но без особого упорства	Инициативен	Не останавливается ни перед какими трудностями

Иноваторы — генераторы идей и харизматические личности. Их отличают высочайший профессионализм, амбициозность, коммуни-

кабельность и, как следствие всего этого — способность самостоятельно ставить и решать задачи.

Мобильные работники способны перемещаться по другим местам и выполнять различные трудовые функции, осваивать новые виды работ в условиях отсутствия стабильности.

Стабильные работники привязаны к рабочему месту и коллективу и способны поддерживать стабильность налаженных в организации процессов и отношений. Они могут быть как лидерами, так и исполнителями.

Следует подчеркнуть, что целостной теории идентификации типов работников и их оптимального соотношения в составе ядра персонала организации нет. Исключение составляет ряд современных работ, анализирующих серьезные различия между типами личностей «предприниматель» и «менеджер». Это работы Ф. Хейдера, М. Киртона, Д. Макклеланда¹.

Для практического решения этой проблемы необходимо устанавливать распределение работников, входящих в кадровое ядро, по разным критериям. Примерные пропорции распределения работников по эффективности их деятельности таковы:

- плохие работники — 10%;
- работники ниже среднего уровня — 20%;
- средние работники — 40%;
- работники выше среднего уровня — 20%;
- отличные работники — 10%.

Вне зависимости от того, насколько осознается в организации принадлежность людей к тому или иному производственному типу и при наличии в ней серьезной службы управления трудом и персоналом необходимость стратификации (разделения) работников по типам личности неизбежно проявится на практике.

Расчеты коэффициента зарплатоемкости (Кз) позволяют составить рейтинги социально-профессиональных групп за тот или иной период времени, которые покажут реальную роль этих групп в жизнедеятельности организации.

При формировании «ядра» персонала необходимо отслеживать те тенденции, которые накладывает структура кадров на инновационный процесс.

¹ В России см.: Компания. 2004. 15 марта. С. 56–59.

На предприятиях индустриально развитых стран различают следующие категории работников (см. рис. 7.5):

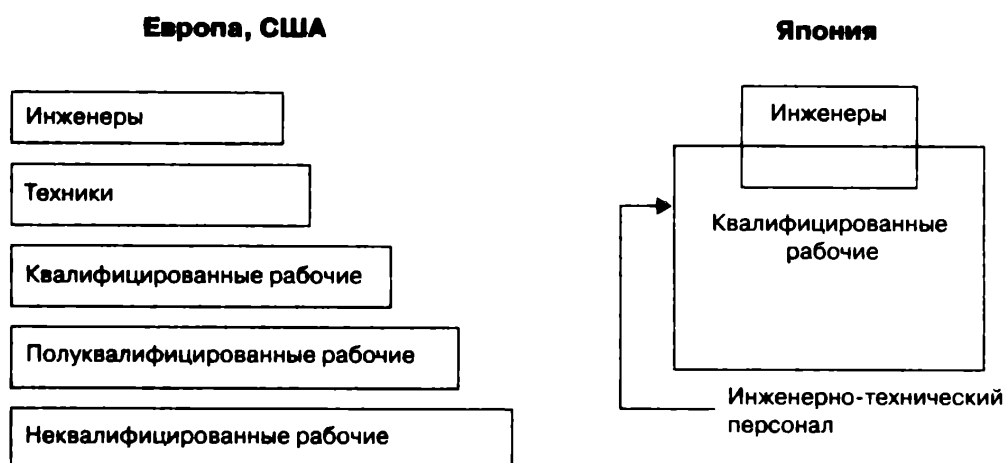


Рис. 7.5. Принципиальная схема заводской структуры персонала.

- 1) *top management*, т.е. высшее звено управления (президент/генеральный директор и члены правления);
- 2) *middle management* — среднее звено управления (руководители управлений и самостоятельных отделов);
- 3) *lower management* — низшие звенья управления (руководители подотделов, цеховых бюро, руководители групп, мастера, бригадиры);
- 4) инженерно-технический персонал и конторские служащие;
- 5) рабочие, занятые физическим трудом («синие воротнички»);
- 6) работники социальной инфраструктуры («серые воротнички»).

Интересна в этом отношении классификация персонала, применяемая в Великобритании (рис. 7.4).

Американское законодательство в сфере трудовых отношений проводит деление наемного персонала на две категории. В первую включены рядовые исполнители, во вторую — «представители администрации»: весь управленческий персонал (менеджеры), а также работники кадровых служб, служб охраны и безопасности. Такое деление связано с тем, что юридическое право на профсоюзную деятельность предоставлено первым и не распространяется на вторых.

Социально-экономическая структура занятых в Великобритании

Наименование класса	Социальный статус	Профессия главы семьи
A	Верхняя середина	Высшие уровни менеджмента, административного или профессионального
B	Средний	Посреднический менеджмент, административный или профессиональный
C ₁	Нижняя середина	Супервайзоры или клерки, низшие уровни менеджмента, административного или профессионального
C ₂	Квалифицированные рабочие	Квалифицированные рабочие ручного труда
D	Рабочие	Квалифицированные и неквалифицированные рабочие ручного труда
E	Низшие уровни, обеспечивающие только свое существование	Штатные пенсионеры или вдовы, рабочие со случайной работой и чернорабочие

К управленческому персоналу в США относят любого наемного работника, который должен для выполнения поставленных перед ним задач организовывать, координировать и контролировать работу других. Это обстоятельство предопределяет некоторые общие моменты в методах отбора и подготовки таких работников, системах оценки их труда, формах вознаграждения. Вместе с тем различия в уровне требований и реальном содержании выполняемых функций управляющих разного ранга настолько велики, что фактически «верх» и «низ» этой профессиональной категории тяготеют к разным социальным слоям и общественным классам. Среди управляющих принято выделять **три группы руководителей** в зависимости от места, занимаемого в иерархии управления.

Высший уровень (*executives*) — это группа высших должностных лиц компании. В нее входят лица, занимающие должности пред-

седателя совета директоров, президента, исполнительных вице-президентов, другие лица, непосредственно ответственные за основные подразделения или за главные функции корпорации. Все они составляют небольшую привилегированную часть аппарата управления (5–7% его численности). В вопросах кадровой политики (найм, отбор, оплата, стимулирование, выбор условий труда и организация использования рабочей силы, включая специалистов и рядовых управляющих) верхушка менеджмента обладает свободой действий.

Средний уровень — это группа должностных лиц, ответственных за работу заводов, отделов или аналогичных самостоятельных подразделений, отдельных проектов и программ. Линейные руководители среднего уровня управления обеспечивают проведение в жизнь кадровой политики компании, разрабатываемой наверху. Они занимают промежуточные ступени организационной пирамиды и составляют основную долю аппарата управления в промышленности США: по оценкам американских ассоциаций управления (ААУ) — до 65–70%.

Низший уровень (*supervisors*) — это работники, выполняющие преимущественно управленческие функции, но не имеющие в подчинении других управляющих. К ним относят мастеров, начальников, распорядителей работ в конторах и на производственных участках и др. По оценкам ААУ, они составляют до трети всех управленческих работников в американской промышленности. Фактически сегодня низшее звено отгорожено от прочих эшелонов управления высокими статусными барьерами. Большинство управляющих нижнего уровня отбираются из рабочих или выпускников школ и колледжей, не имеют высшего образования, являются выходцами из малообеспеченных слоев населения.

Собственники организации могут быть представлены одним человеком (хозяином), ограниченной группой лиц, владеющих долями или акциями, или неопределенной группой людей, владеющих акциями компании. Они могут принимать участие в деятельности фирмы своим трудом в качестве исполнителей или администрации. Все перечисленные ситуации предполагают неоднородность целей собственников в делах фирмы. Однако общей их целью является прибыль. Вместе с тем важно иметь в виду, что при корпоративной организации фирмы собственность осуществляется через владение акциями, а экономический интерес реализуется двойственно — через дивиденды, получаемые от акции, и через их курсовую стоимость. Кроме

того, у собственников существует право на участие в формировании намерений и их осуществлении. Они либо осуществляют это самостоятельно (предприятие собственников), либо делегируют свое право нанятым менеджерам.

«Менеджер» в оригинале означает «управляющий». Это профессионал, управляющий компанией, отделом, подразделением. Менеджер может и не иметь подчиненного персонала, но его статус определяется уровнем полномочий менеджера, т.е. влиянием его деятельности на результаты работы компании в целом. Например, кредитный менеджер не имеет подчиненных, но от качества его работы серьезно зависит финансовое состояние компании. Менеджеров можно разделить на руководителей высшего, среднего и низшего звена (см. рис. 7.6).

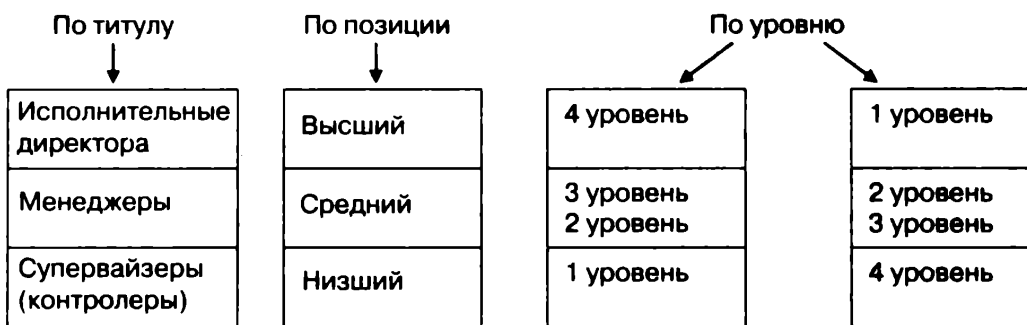


Рис. 7.6. Термины, используемые для классификации менеджеров

В отличие от термина «персонал», получившего необоснованно высокий статус в России, значение термина «менеджер» при «пересадке» на нашу почву было резко снижено. Каждый, кто не мог сформулировать название своей должности, или пожелавший ей придать более высокий статус, назывался менеджером. Можно смело доверять записи в трудовой книжке — «менеджер» — только в том случае, если она сделана в период работы в западной компании.

Цели данной группы, так же как и ее положение, двойственны. С одной стороны, для менеджеров, как для всех наемных работников, целями являются стабильная занятость, высокая заработная плата и удовлетворенность трудом. С другой, они ориентированы на достижение прибыли фирмой как на свою профессиональную ра-

бочую задачу. Такая двойственность часто выражается в сложных внутрифирменных коллизиях, гасимых особыми механизмами принятия решений и распределения дохода фирмы.

Менеджеры в принципе заинтересованы в удовлетворении интересов долевых участников, которых они замещают. В крупных корпорациях, однако, существуют и такие должности менеджеров — представители наемных рабочих в контрольном совете. Наряду с этими производственными интересами менеджеры могут преследовать и собственные интересы (независимость, власть, признание, карьера) (см. табл. 7.5).

Менеджером может быть назван руководитель любого уровня.

Управляющий, он же директор, — наемный работник. Его полномочия и уровень ответственности определяются контрактом, заключенным с владельцем (правлением).

Высшее руководство (топ-менеджеры). Как правило, это руководители ключевых направлений, подчиненных непосредственно директору.

Собственно персонал организации — наемные рядовые работники постоянно заинтересованы в надежности своего рабочего места, в возможно максимальной зарплате и социальных гарантиях, хороших условиях работы и согласии, а также в высоком престиже своей корпорации. Часто встречающимися мотивами являются также возможности профессиональной реализации своих способностей и личного признания. Интересы сотрудников защищаются также профсоюзами и органами представительства наемных рабочих в организации.

Отношение персонала к работе определяется тремя основными ценностями — уровнем заработной платы, стабильностью занятости и степенью удовлетворенности трудом. Данные ценности выступают в качестве целей, которые ставят перед собой наемные работники, заключая договор с фирмой. Однако в ходе практической реализации эти цели бывает трудно совместить. Работникам приходится выбирать одну — приоритетную, а другие рассматривать в качестве компромиссно устанавливаемого норматива. Выбор одной из целей наемными работниками во многом зависит от внешних факторов — от развития макроэкономических процессов, отраслевых и исторических особенностей технологии производства. Важную роль в выборе приоритетов играет профсоюзная организация рабочих.

Таблица 7.5

Типология менеджеров по отношению к собственности

Индивидуальная частная собственность (менеджер-владелец)	Паевая или акционерная собственность (менеджер-владелец)	Различные формы собственности (наемный менеджер)
Обладает всеми вне-должностными полномочиями в принятии управленческих решений	Обладает частью должностных полномочий в принятии управленческих решений	Обладает должностными полномочиями в принятии управленческих решений
Психология хозяина	Психология совладельца	Психология наемного специалиста
Главное — обеспечить прибыль от работы фирмы	Главное — обеспечить работу сотрудников так, чтобы получать дополнительную прибыль	Главное — обеспечить организацию работы так, чтобы она соответствовала требованиям высшего руководства фирмы
Несет ответственность за фирму	Несет дифференцированную ответственность за фирму	Несет локально обозначенную ответственность
Полностью распоряжается прибылью	Долевое (паевое) распоряжение прибылью	Возможно получение части прибыли от комиссионных, премий и дополнительных выплат
Может быть патерналистский стиль руководства («Фирма — мое дело»)	Может быть партисипативный стиль руководства («Мы — участники и деловые партнеры»)	Может быть и авторитарный, и демократический, и либеральный стиль руководства
Статус: президент, генеральный директор	Статус: председатель правления совета директоров, генеральный директор, исполнительный директор	Статус: руководитель подразделения, службы; директор направления

Для каждого из групп перечисленных «действующих лиц» характерна своя сфера интересов, полномочий и ответственности, реализуемых в ходе функционирования организации. Положение участников определяет по существу роль каждого из них (см. рис. 7.7). Институциональные особенности организации в целом обуславливают выбор подходов в работе с персоналом, которые в определяющей

степени зависят от отношения к персоналу со стороны руководства организации.



Рис. 7.7. Организационная иерархия

Определение (на основе выбранной парадигмы) обеспеченности организации персоналом (кадровым ресурсом) призвана, с одной стороны, диагностировать ее статус по следующим вариантам: высококонкурентное предприятие, конкурентоспособное, ограниченно конкурентоспособное, неконкурентоспособное, кризисное. С другой — позволяет осуществить детальную интерпретацию результатов оценки, фиксирующую, что именно в структуре кадровой обеспеченности является сдерживающим фактором, а что работает на повышение его конкурентоспособности. Результаты такого анализа выступают основой для обоснования комплекса адресных мероприятий, направленных на повышение конкурентоспособности

предприятия посредством регулирования функций управления персоналом (кадровым ресурсом).

Обеспеченность персоналом выступает как мера обеспеченности организации кадровым ресурсом, где в качестве признаков обеспеченности выступают:

- мера соответствия характеристик персонала требованиям производства;
- мера реализации профессионально-квалификационных способностей работников (резерв);
- мера выраженности профессионально-личностного потенциала работников.

Цель обеспечения персоналом — приведение фактических качественных и количественных характеристик персонала в соответствие с плановыми и прогнозными потребностями организации.

Кадровый ресурс включает:

- сам ресурс, т.е. реально сложившиеся (наличные) способности кадров;
- кадровый резерв, т.е. разницу между имеющимися и реально задействованными ресурсами труда каждого из работников на данном предприятии при данной технологии.

Резервом считаются, во-первых, профессиональные возможности человека, которые учтены планом, но в реальности не задействованы и являются фактически потерянными и, во-вторых, если он предусмотрен планом, как запас, пока не возникает та ситуация, для которой этот резерв был заранее подготовлен. Мера реализации способностей и возможностей сотрудников зависит от наличия на предприятии условий для их воспроизводства и задействования, а также от готовности, настроенности самих работников на обучение, развитие, наращивание своего потенциала. Поэтому выделяется третий компонент — **кадровый потенциал**, т.е. мера способностей и возможностей работников, которые дополнительно к имеющимся можно реализовывать, наращивать и воспроизводить, тем самым увеличивая кадровый ресурс предприятия.

Потребности предприятия в определенном профессионально-квалификационном составе работников на текущий период времени требуют определенной степени гибкости персонала, его способности своевременно и быстро реагировать на изменения технико-экономической ситуации на предприятии, для того чтобы обеспечить его потребности в будущем. Важным признаком гибкости кадрового

ресурса является его способность работать в новых технических, технологических и организационных условиях производства (вид и специализация оборудования, разделение труда, требования к квалификации и т.д.), способность адаптироваться к быстроменяющимся условиям. При этом гибкость обеспечивается:

- наличием кадрового резерва;
- допустимым рассогласованием значений показателей, фиксирующих имеющиеся и задействованные профессионально-квалификационные способности работников предприятия, т.е. допустимыми значениями показателей резерва;
- наличием профессионально-личностного потенциала, который можно актуализировать и воспроизводить при создании определенных условий.

Выделяют три уровня состояния кадровой обеспеченности: низкий, средний и высокий. Каждый уровень обеспеченности диагностируется на основании значений показателей, входящих в соответствующие группы. Комплексность подхода к анализу признаков кадровой обеспеченности предприятия подразумевает единство анализа как объективных (профессионально-квалификационный уровень развития, интенсивность движения кадров, соответствие качественных и количественных характеристик фактического кадрового ресурса плановым потребностям и т.д.), так и субъективных (наличие и мера выраженности профессионально-квалификационного резерва и профессионально-личностного потенциала работников предприятия) факторов, в разной степени влияющих на уровень кадровой обеспеченности предприятия.

Первую группу составляют объективные признаки, отражающие меру соответствия характеристик кадрового ресурса требованиям производственного процесса. В их числе набор показателей, характеризующих:

- профессионально-квалификационный уровень развития персонала: средний возраст работника и стаж работы на предприятии по категориям — руководители, специалисты, рабочие; коэффициент среднего тарифного разряда по категориям занятых;
- интенсивность движения кадров: коэффициент постоянства (стабильности) кадрового состава; оборот кадров; текучесть и сменяемость кадров; закреплённость работников по стажу

вым группам и по категориям занятых; внутренняя мобильность;

- наличие и меру выраженности профессионально-квалификационного резерва, т.е. рассогласование фактического числа работников по категориям и профессиям с плановой потребностью предприятия. В числе признаков: коэффициент профессиональной обеспеченности кадрами по категориям занятых; коэффициент квалификационной обеспеченности (соответствие квалификации рабочих сложности выполняемых работ); коэффициент соответствия квалификационным требованиям рабочих мест.

Вторая группа признаков кадровой обеспеченности предприятия представлена рядом объективных и субъективных признаков, характеризующих меру обеспеченности предприятия кадровым резервом и меру выраженности профессионально-квалификационного резерва.

Кадровый резерв фиксируется на основании оценки меры обеспеченности ключевых должностей предприятия кадровым резервом. Профессионально-квалификационный резерв, т.е. рассогласование между имеющимися и задействованными профессиональными знаниями, умениями и навыками, фиксируется посредством анализа субъективных оценок респондентов — работников предприятия. В качестве индикаторов профессионально-квалификационного резерва приняты следующие признаки: наличие простоев на рабочем месте; причины простоев; наличие установки на более интенсивную работу в случае оплаты труда, соответствующей трудовому вкладу; индивидуальная оценка соответствия квалификационного разряда разряду выполняемых работ и т.д.

В третью группу включены индикаторы, отражающие меру выраженности профессионально-личностного потенциала работников предприятия: индивидуальная оценка фактического положения дел на заводе и возможных состояний завода в будущем; индивидуальная оценка меры ответственности за работу всего предприятия, цеха, свою собственную; удовлетворенность трудом на предприятии; индивидуальная оценка меры готовности работника осваивать новые операции, функции на рабочем месте; установки на повышение квалификации, приобретение новой профессии, специальности, дополнительного профессионального образования; предпочтения в

структуре мотивов к труду; индивидуальная оценка меры проявления в профессиональной деятельности творческой составляющей и т.д.

На процессы кадровой обеспеченности серьезное влияние оказывает деятельность на российском рынке зарубежных бизнес-субъектов.

В условиях повышенной нестабильности и неопределенности во времени факторов внешней среды необходимо искать пути искусственного снижения вероятности риска в управлении конкурентоспособностью персонала путем активизации маркетинговых подходов.

Все это и предопределяет повышенный интерес к теории современного маркетинга рабочей силы и управления человеческими ресурсами.

Создание теоретико-методологических основ маркетинга человеческих ресурсов непосредственно связано с именами отечественных и зарубежных ученых и экономистов:

- методологические принципы, теоретические обобщения и выводы, содержащиеся в фундаментальных трудах выдающихся представителей экономической науки (А. Смита, Д. Рикардо, Дж.Ст. Милля, А. Маршалла, К. Маркса, Дж.М. Кейнса и др.);
- по проблемам маркетинга (Г.Л. Багиева, Б. Берман, В. Благоева, Е.Л. Голубкова, Ф. Котлера, А.М. Лаврова, С.В. Никифоровой, Питер Р. Диксон, А.Л. Романова, Д. Эванса, Р. Хизрич и др.);
- стратегического управления (И. Ансоффа, Д.Е. Абея, Б. Карлофф, Ж.-Ж. Ламбен и др.);
- управления человеческими ресурсами (Н.А. Горелова, С.А. Дятлова, А.Я. Кибанова, Р.П. Колосовой, К.Р. Макконнелл, Н.Г. Меннкью, Р.Дж. Эренберг и др.);
- по проблеме маркетинга рабочей силы (Е.Л. Богданова, Л.П. Киян, Ю.Д. Красовский, Р. Марр, А.П. Панкратов, С.И. Сотникова, Е.В. Шубенкова, А. Флиастер и др.

Вместе с тем исследование практики современных организаций показывает, что классических концепций человеческих ресурсов и маркетинга, основанного на модели «4P» (*Product, Price, Place, Promotion*), становится недостаточным, так как они не затрагивают процессы взаимодействия всех субъектов рыночной системы.

Раздел III. Формирование и развитие человеческих ресурсов

С целью дальнейшего развития человеческих ресурсов на федеральном уровне осуществляется работа, направленная на обеспечение устойчивости и конкурентоспособности работников на рынке труда путем разработки соответствующих механизмов регулирования и осуществления государственных минимальных социальных гарантий в области профессионального обучения и повышения квалификации работников; становления, развития и сопровождения их профессиональной карьеры; а также анализа профессионально-квалификационной структуры кадрового потенциала экономики, подготовка прогнозов потребности в получении профессионального образования на федеральном, территориальном и отраслевом уровнях. Для этого проводится разработка предложений по формированию и проведению государственной политики в области развития и сертификации персонала на производстве, в том числе проектов нормативных актов, осуществляется межотраслевая координация в области обучения персонала на производстве.

Так, в соответствии с совместным постановлением Минтруда России и Госстандарта России от 29 апреля 1997 г. № 21/9 «О развитии системы сертификации персонала в Российской Федерации», а также реализацией программы Правительства РФ по вхождению России в члены Всемирной торговой организации (ВТО) в части обеспечения качества труда проведен анализ правовых основ сертификации персонала в Российской Федерации, на основе которого подготовлены проекты постановления Правительства РФ «О развитии системы сертификации персонала в Российской Федерации» и положения «О системе сертификации персонала в Российской Федерации».

Совместно с Госстандартом России создан Национальный орган по сертификации персонала в Российской Федерации и Регистр экспертов по сертификации. В 2000–2001 гг. подготовлено более 50 экспертов по оценке систем сертификации персонала в организациях. Создана экспертная комиссия по сертификации экспертов системы сертификации персонала в Российской Федерации.

Вопросы к разделу III

1. Чем отличаются понятия «труд» и «рабочая сила» от понятия «трудовые ресурсы»?
2. С какими видами ресурсов мы встречаемся в обществе?
3. За счет каких факторов численность трудовых ресурсов изменяется?
4. Кто впервые применил в отечественной научной литературе понятие «трудовые ресурсы»?
5. Что является источником формирования трудовых ресурсов?
6. Из каких элементов состоит структура трудовых ресурсов?
7. Что такое трудоспособный возраст? Назовите границы трудоспособного возраста в РФ.
8. От каких факторов зависят границы трудоспособного возраста?
9. Считаете ли вы необходимым увеличить верхнюю границу трудоспособного возраста, исходя из средней продолжительности жизни в России?
10. Кого можно отнести к трудоспособному населению?
11. С каких позиций можно рассматривать процесс управления трудовыми ресурсами?
12. Чем отличается понятие «человеческие ресурсы» от понятия «трудовые ресурсы»?
13. Какие типы воспроизводства населения вы знаете?
14. За счет чего происходит формирование трудовых ресурсов?
15. Каким образом демографические процессы влияют на трудовые ресурсы страны?
16. Какие требования предъявляются к трудовым ресурсам? Перечислите основные этапы развития трудовых ресурсов.

Раздел III. Формирование и развитие человеческих ресурсов

17. Какова государственная политика в области управления человеческими ресурсами?
18. Какие показатели используются для характеристики человеческих ресурсов?
19. Какие виды ресурсов используют организации? В чем специфика человеческих ресурсов организации?
20. Проведите сравнительно-качественный анализ использования человеческих ресурсов в России, США и Японии.
21. В чем сущность концепции использования человеческих ресурсов?
22. Чем отличается экономически активное население от экономически неактивного населения?
23. Перечислите основные особенности рабочей силы как товара.
24. Чем отличается баланс трудовых ресурсов от баланса движения трудовых ресурсов?
25. Какова роль населения в экономических и социальных процессах, изучавшихся вами в различных экономических науках?
26. Какие характеристики населения, на ваш взгляд, наиболее важны для экономики труда?
27. Как вы думаете, должно ли государство препятствовать массовому переезду сельских жителей в российские города?
28. Что может и должно сделать государство для стимулирования межрегиональной миграции в современной России?
29. Должно ли государство препятствовать сегодня массовой иммиграции в Россию? Какие точки зрения существуют по поводу последствий иммиграции для местных работников?
30. Как оценить последствия нелегальной иммиграции в Россию? Какой, на ваш взгляд, должна быть государственная политика по отношению к нелегальным иммигрантам?
31. Какой, на ваш взгляд, должна быть государственная политика по отношению к иммиграции в Россию русскоязычного населения из стран СНГ?
32. Какие показатели движения рабочей силы вам известны?
33. Как можно объяснить высокий уровень общего оборота рабочей силы в России 90-х гг. XX в.?
34. Какие виды миграции вам известны?
35. Какие факторы влияют на решения о миграции?
36. Почему у мигрантов мотивация к труду обычно выше, чем у коренных жителей? К каким последствиям это приводит?
37. От чего зависят последствия международной миграции для «отправляющей» и «принимающей» страны?

Вопросы к разделу III

38. К чему привел бы запрет на иммиграцию неквалифицированных рабочих или их депортация? В чем заключаются последствия иммиграции квалифицированных работников?
39. Каковы последствия трудовой миграции (эмиграции) для отправляющей страны? Могут ли они быть положительными?
40. Почему заработки иммигрантов сначала ниже, чем у коренных жителей, а затем, с годами, нередко выше?
41. Как влияет на трудовую миграцию распределение зарплаток внутри страны?
42. Какие цели обычно преследует национальная миграционная политика? В чем заключается современная миграционная политика стран Западной Европы?
43. Какую роль играет для современной России международная миграция?
44. Что представляет собой межрегиональная миграция в современной России и каковы ее последствия?
45. Можно ли отнести к межрегиональной миграции работу вахтовым методом и маятниковую миграцию?
46. Какое влияние на внутренние миграционные процессы в России может оказать экономический рост?
47. Какое влияние на миграционные процессы в России оказывает демографическая ситуация в стране?
48. Какие понятия характеризуют человеческий ресурс, как различаются и соотносятся между собой сферы их применения?
49. Какими методами оцениваются потенциальные возможности человека и их использование?
50. Чем объясняется возрастание роли организаций в жизни человеческого общества в XXI в.? Сохранится ли эта тенденция в будущем?
51. Какова роль человеческого фактора в деятельности современной организации?
52. Назовите факторы, оказывающие наибольшее влияние на персонал предприятия.
53. Какова роль мотивации в эффективной деятельности организации?
54. Как оценить степень соответствия персонала задачам, стоящим перед организацией?
55. Какие меры целесообразно предпринимать для повышения эффективности работы персонала?
56. Как оценить ожидаемое воздействие мер, принимаемых для создания благоприятной рабочей обстановки?

Глава III. Формирование и развитие человеческого ресурса

57. Требуется ли приращение работе с кадрами в условиях рыночной экономики статуса единой государственной политики?
58. В чем проявляются ограничения государственного воздействия на работу с кадрами в условиях развития свободного предпринимательства и местного самоуправления?
59. Каковы причины усиливающегося противоречия между задачами кадрового обеспечения перехода к рынку и уровнем управления этим процессом?
60. Охарактеризуйте основные теории мотивации. Как оценить степень мотивационного воздействия на работника?

Раздел IV

От управления персоналом — к управлению человеческими ресурсами

Глава 8

Управление персоналом

Зарубежный бизнес за последние 20–30 лет кардинальным образом изменил отношение к человеческим ресурсам и к их роли в коммерческом успехе (см. рис. 8.1). 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.

«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 развитием научно-технического прогресса и усложнением орга-

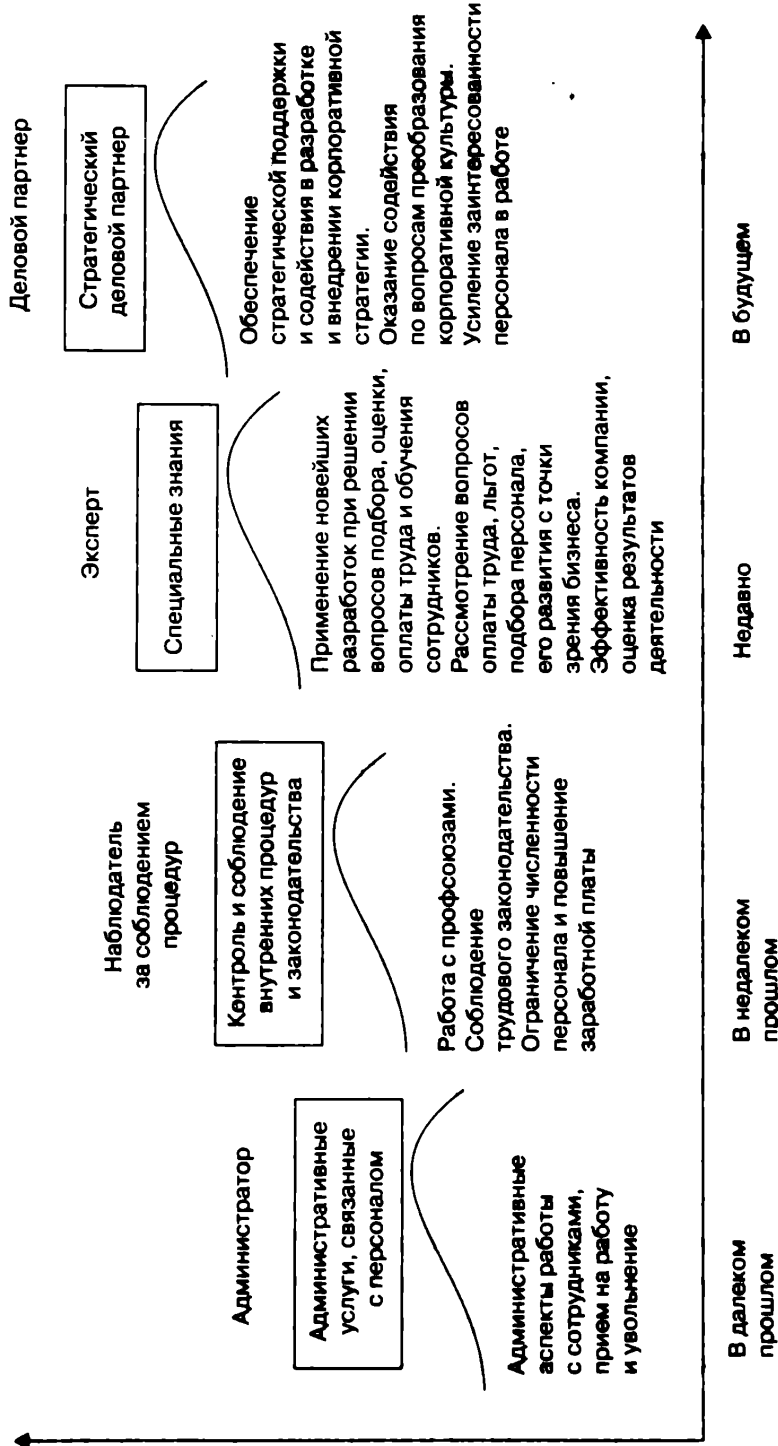


Рис. 8.1. Изменение роли управления персоналом в стратегии бизнеса

низаций во второй половине XX в. 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, и возрастает их значение в жизни организации.

Конец 80-х — начало 90-х гг. XX в., 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. 8.1).

Процесс выделения управления персоналом в самостоятельную науку завершился в основном в 60–70-х гг. XX в. (см. табл. 8.1). 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 российские компании уже пришли к пониманию этого и вкладывают значительные средства в формирование и развитие своего персонала. Многие другие еще далеки от такого понимания.

Таблица 8.1

Парадигмы¹ 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

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 (см.: <<http://www.vseslova.ru>>).

Факторы	Классический подход	Современный подход
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

Но реальный выбор не велик: или всерьез заниматься своими кадрами, или проигрывать в конкурентной борьбе. Главный просчет проудимых реформ — отказ государства и работодателей от заботы о сохранении и развитии человеческих ресурсов. Индикатором этого являются, во-первых, деградация накопленного на протяжении советского периода трудового потенциала; и во-вторых, отток квалифицированных кадров за рубеж и в непроеизводственные сектора экономики России: сферу услуг, страхование, масс-медиа. Поскольку в России всегда исходили из того, что уж чего-чего, а работников хватает, сегодня никто не задумывается о ситуации с рабочей силой, а о необходимости работы с персоналом нам напоминает только знаменитый лозунг первых пятилеток: «Кадры решают все», который независимо от авторства обретает вторую жизнь. Россия фактически

находится 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 гг. XX в. в развитых странах Запада и США. Хотя есть и целый ряд специфических проблем. Некомпетентные сотрудники составляют сегодня примерно 11–16% персонала организаций. Они негативно влияют на общую работоспособность персонала и эмоциональное состояние работников, что в итоге отражается на доходах организации.

Для периода 50–60-х гг. 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. XX в.). При процессном подходе управление рассматривается не как серия разрозненных действий, а как единый процесс воздействия на персонал организации (см. рис. 8.2).

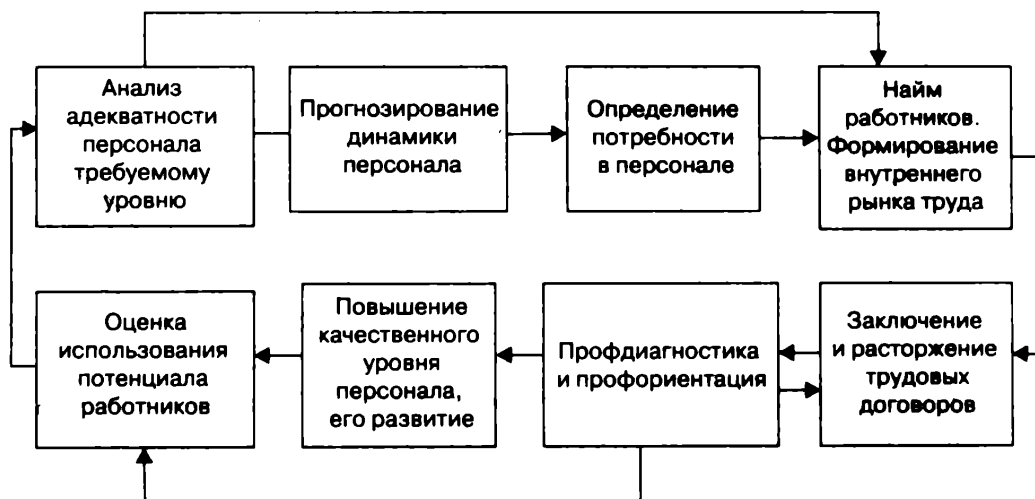


Рис. 8.2. Цикл функций управления персоналом

Системный подход рассматривает все вопросы и явления в виде определенных целостных взаимосвязанных функций, обладающих новыми качествами, не присущими отдельно составляющим ее элементам (см. рис. 8.3).

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.

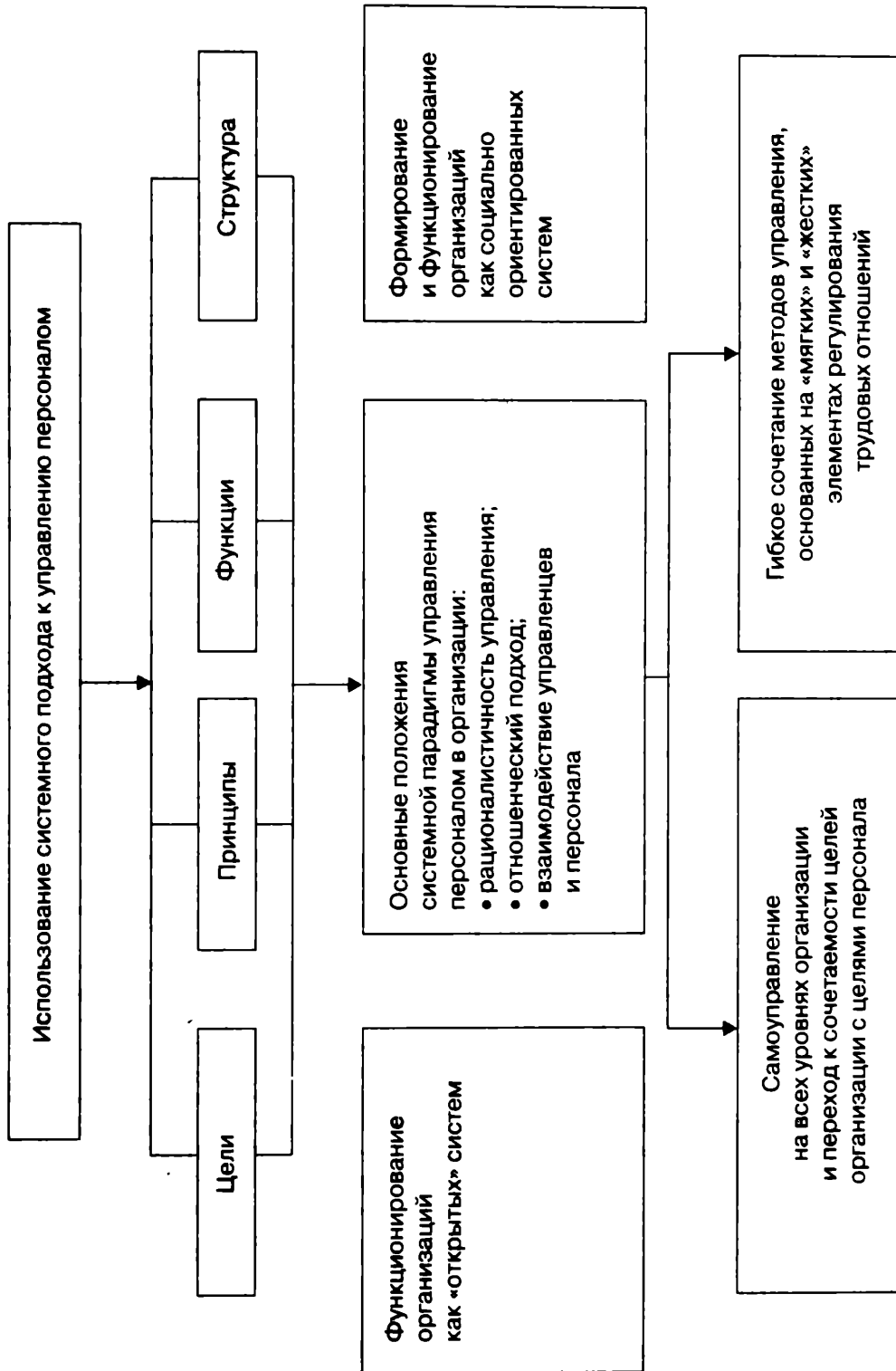


Рис. 8.3. Составляющие системной парадигмы управления персоналом в структуре предприятия

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 в., долгое время они развивались в рамках различных наук, связанных с производством и деятельностью коммерческих, а также некоммерческих, прежде всего государственных, организаций (см. табл. 8.2).

Таблица 8.2

Этапы развития управления персоналом¹

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 зарплат 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

¹ См.: Журавлев П.В., Кулапов М.Н., Сухарев С.А. Мировой опыт в управлении персоналом. Обзор зарубежных источников. М.; Екатеринбург, 1998. С. 20.

Окончание табл. 8.2

Период	Основной объект управления	Доминирующие потребности персонала	Ведущие направления управленческой деятельности
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.

Не существует единого руководства — 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. Характерны четкая постановка целей и задач, высокая оплата персонала, высокий уровень демократии в обществе, социальные гарантии (см. табл. 8.3).

Таблица 8.3

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

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 найм сотрудников в крупных компаниях, постоянная ротация персонала, создание условий для эффективного коллективного труда (см. табл. 8.3).

Российская философия управления персоналом 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 (см. табл. 8.3).

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. 8.4).

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.

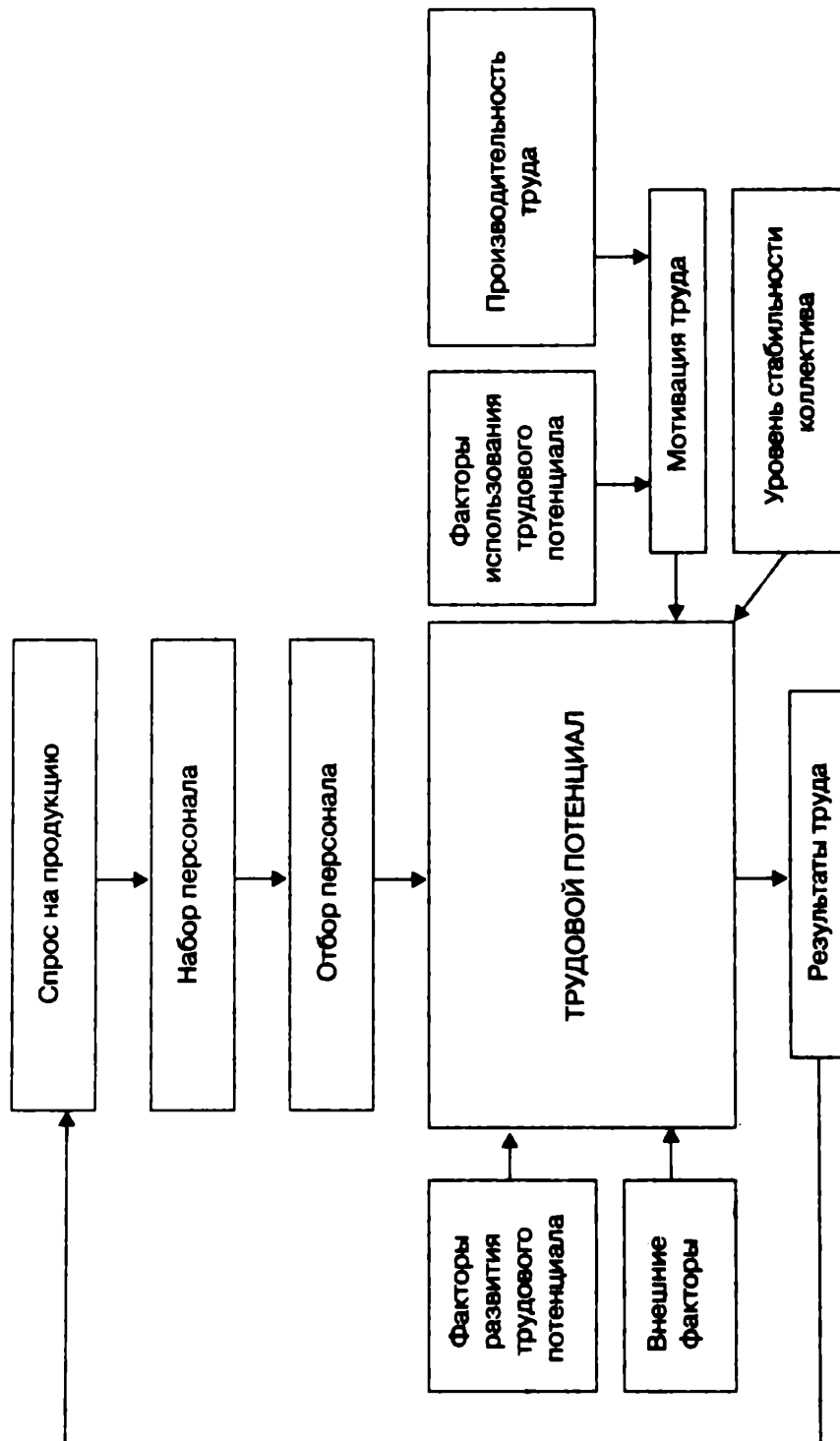


Рис. 8.4. Блок-схема управления человеческими ресурсами

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 составляемых; 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. Поэтому 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. 8.5).

Сущность управления персоналом 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 управления персоналом основываются на тех результатах, которые должны стать итогами деятельности по управлению персоналом (см. рис. 8.6).



Рис. 8.5. Поле управления персоналом

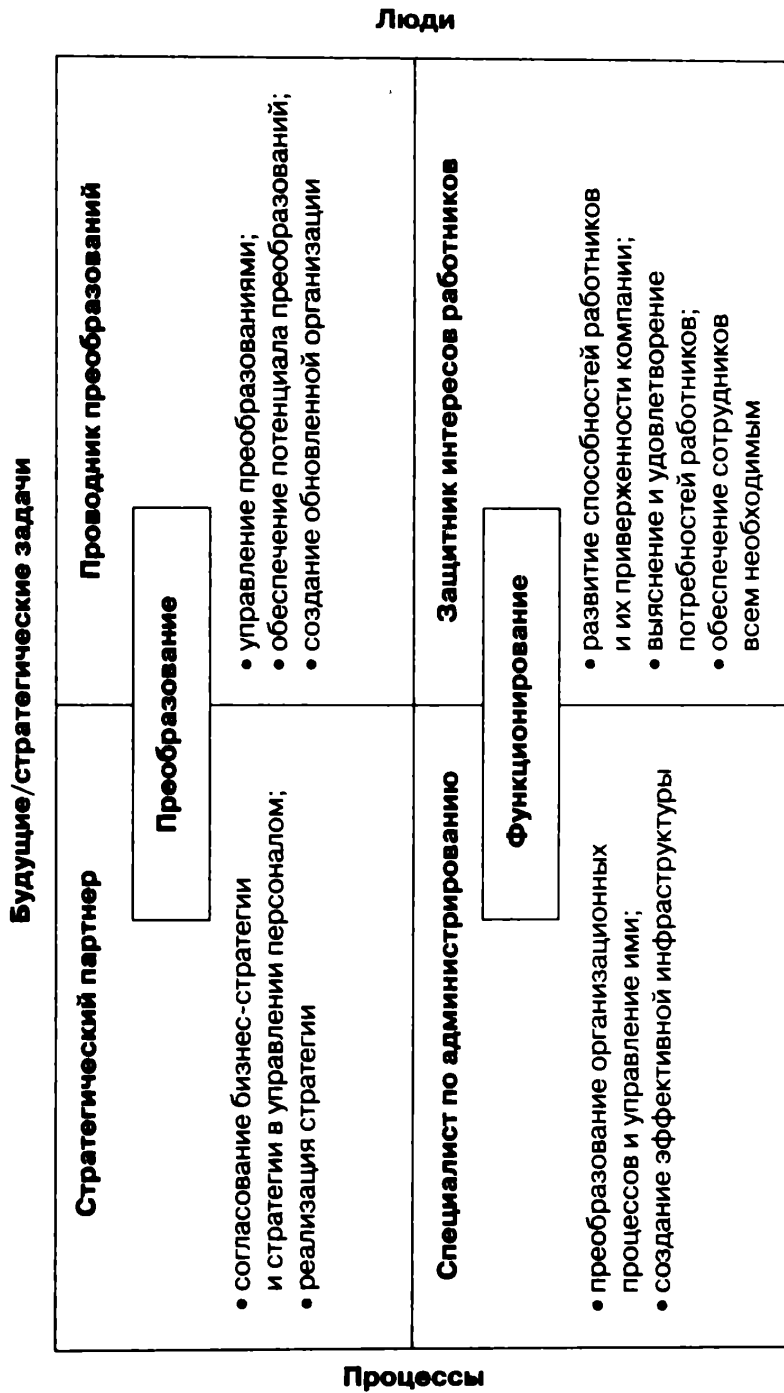


Рис. 8.6. Ключевые роли управления персоналом¹

¹ См.: Ульрих Д. Эффективное управление персоналом: новая роль HR-менеджера в организации.

В странах с развитой рыночной экономикой *Personel 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 качеств¹. В России 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 (см. рис. 8.7).

¹ Термину *Human Resource 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 значит, что управление человеческими ресурсами в значительной мере базируется на системном анализе окружающего мира (внешней системы).

Глава 8. Управление персоналом

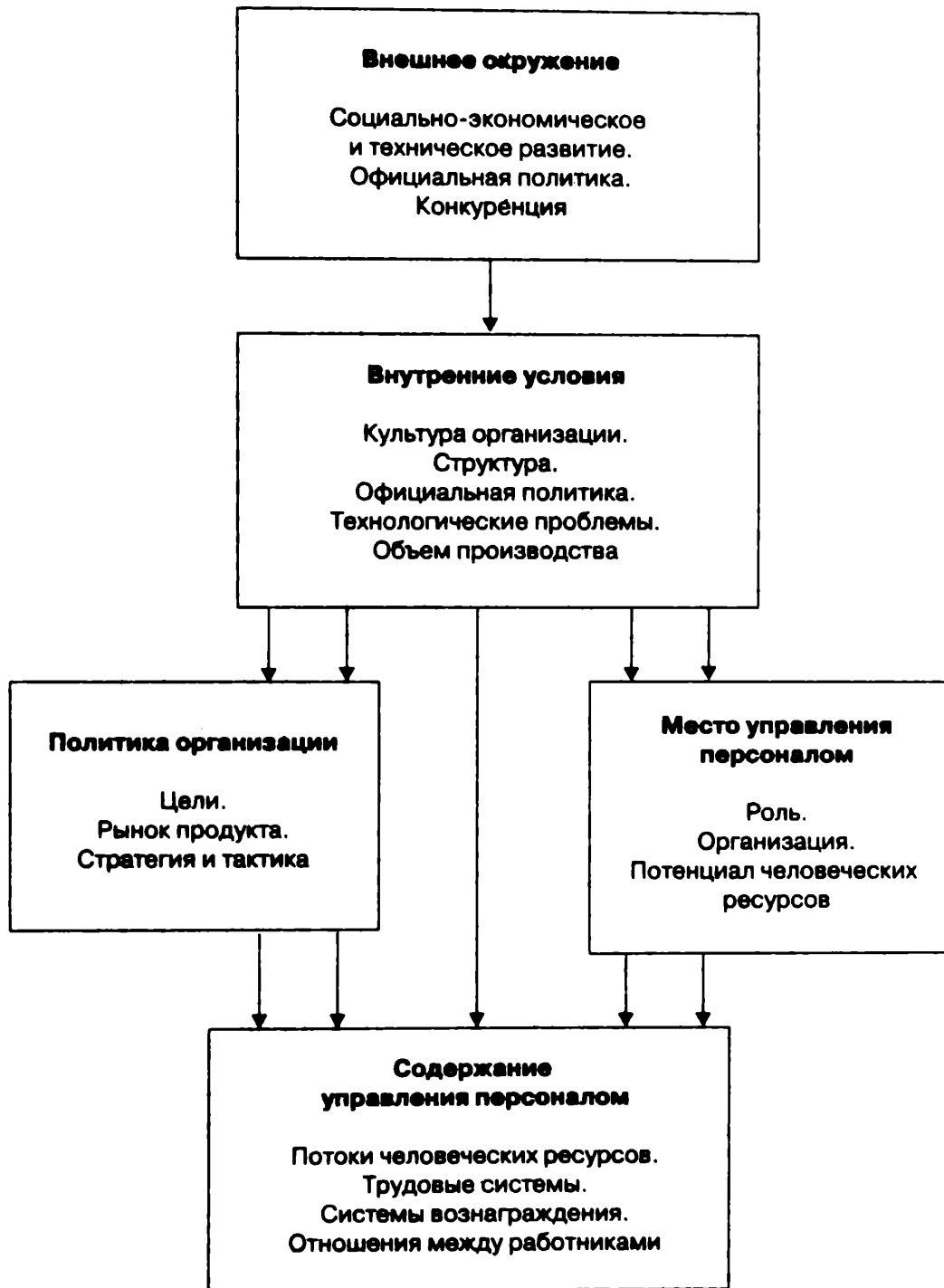


Рис. 8.7. Управление персоналом в системе деятельности организации

В зависимости от того, каких взглядов на роль персонала (см. гл. 11–12) придерживается руководство организации, строится и система управления персоналом, что показано в табл. 8.4.

Таблица 8.4

**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
в области карьеры персонала	Поиск руководителей вне организации по принципу «чужие лучше»	Поиск руководителей в организации по принципу «свои надежнее»
стабилизации внутри организационного 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. 8.5.

**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 организации выступает как целенаправленное и упорядоченное воздействие, реализуемое в связях между субъектом и объектом и осуществляемое непосредственно субъектом управления (см. рис. 8.8).

Управление персоналом осуществляется в процессе выполнения определенных целенаправленных действий и предполагает следующие основные **этапы**: определение целей и основных направлений работы с персоналом, постоянное совершенствование системы работы с персоналом на производстве; определение средств, форм и методов осуществления поставленных целей; организация работы по выполнению принятых решений, координация и контроль за выполнением намеченных мероприятий.

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.

Субъекты управления персоналом можно разделить на внутренние и внешние (см. рис. 8.9).

Внутренними субъектами управления персоналом являются:

- функциональный аппарат, управляющий процессами подготовки, приема, адаптации, перемещения производственных кадров и т.п.;

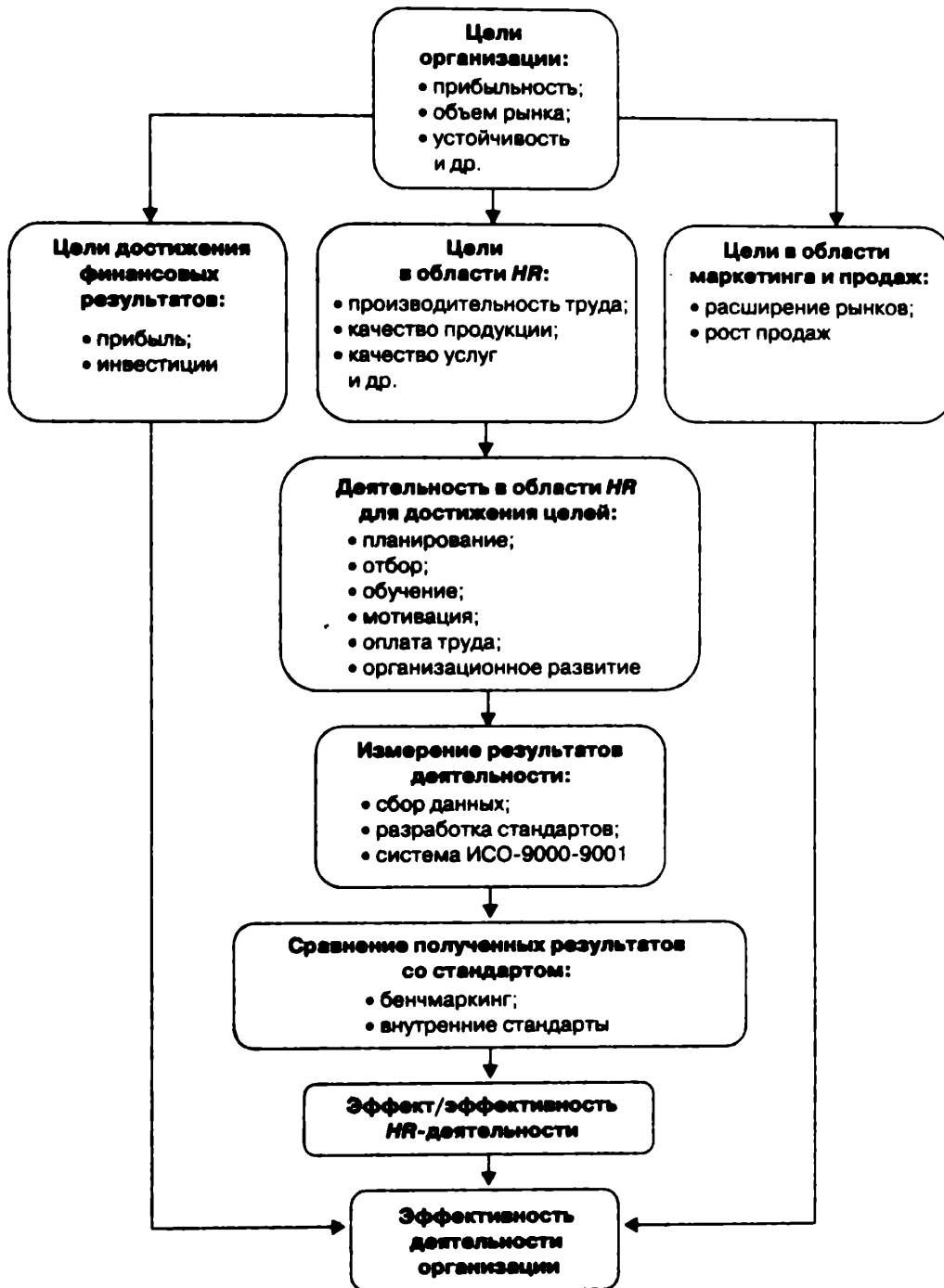


Рис. 8.8. Вклад управления персоналом в эффективность организации



Рис. 8.9. Классификация субъектов управления персоналом

- линейный управленческий персонал, осуществляющий руководство подчиненными подразделениями и коллективами;

- различные рабочие, профсоюзные и другие общественные организации (например, кружки качества), выполняющие ряд функций по сплочению коллектива, воспитанию его членов, развитию их творческой активности;
- неформальные лидеры, имеющиеся в коллективе.

В отличие от руководства персоналом, субъектами которого являются линейные руководители всех уровней, субъектами работы с кадрами выступают менеджеры по персоналу и службы персонала в целом.

Непосредственные руководители обязаны уделять много времени работе с людьми, так как они несут персональную ответственность за выпуск продукции, состояние оборудования, качество и своевременность выполнения работ.

Специалисты в области управления персоналом (человеческими ресурсами) обязаны оказывать максимальную помощь линейным менеджерам посредством консультирования, разработки методических рекомендаций для сложных видов деятельности (например, аттестации) и др.

К внешним субъектам (регуляторам) деятельности по управлению персоналом относятся: государство и те его органы, которые принимают законы, регулирующие сферу трудовых отношений; ассоциации предпринимателей, вырабатывающие рекомендации в области управления, в том числе управления персоналом; организации, занимающиеся вопросами труда, и в первую очередь профсоюзы; собственники предприятий (как частные лица, так и ассоциации), нередко устанавливающие особые правила в области управления персоналом. Так, на некоторых предприятиях, принадлежащих религиозным организациям, принципы управления персоналом и взаимоотношений с сотрудниками, в целом находясь в рамках трудового и социального права, значительно отличаются от соответствующих принципов и норм в светских организациях.

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 (см. рис. 8.10).

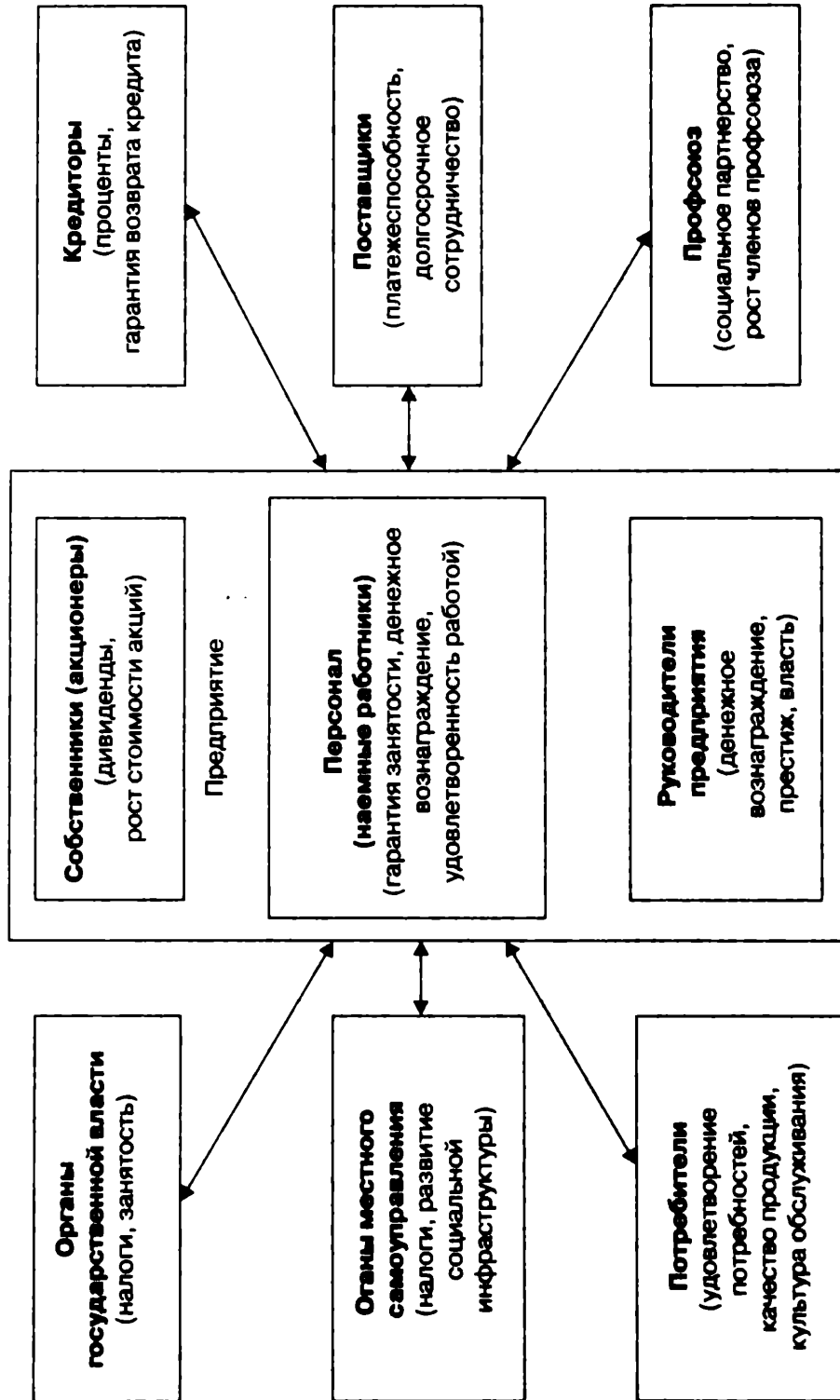


Рис. 8.10. Субъекты, заинтересованные в деятельности предприятия, и их целевые ожидания

Такой подход, называемый концепцией заинтересованных сторон, подразумевает, что задача руководства — поиск оптимального баланса в ответ на разнообразные нужды групп, представляющих различные интересы, а также групп клиентов, на которые влияют решения руководства и которые в силу этого имеют «долевое участие» в бизнесе.

Персонал как объект управления может рассматриваться на трех уровнях: личность, коллектив как социальная организация и группы (см. рис. 8.11 и 8.12).

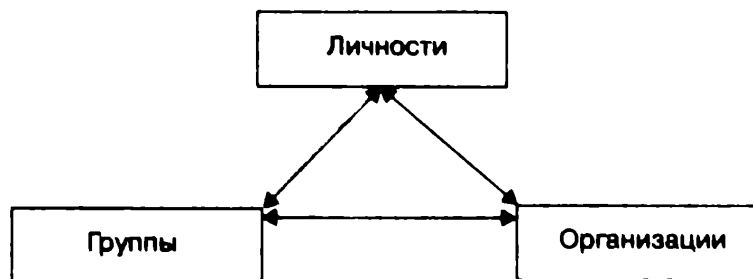


Рис. 8.11. Объект управления персоналом

Представлять человека объектом управления можно лишь в плоскости исследовательских задач. Человек в конечном итоге управляет собой сам, гармонизируя объективные закономерности и субъективные устремления. Всякое воздействие извне всегда сопровождается контрвоздействием, т.е. мы влияем на человека только в той степени, в какой он позволяет нам влиять на него. Классик отечественной психологии С.Л. Рубинштейн выразил это следующей формулой: все внешние воздействия опосредуются внутренними условиями, поведение и развитие человека есть итог взаимодействия внутренних и внешних условий.

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.

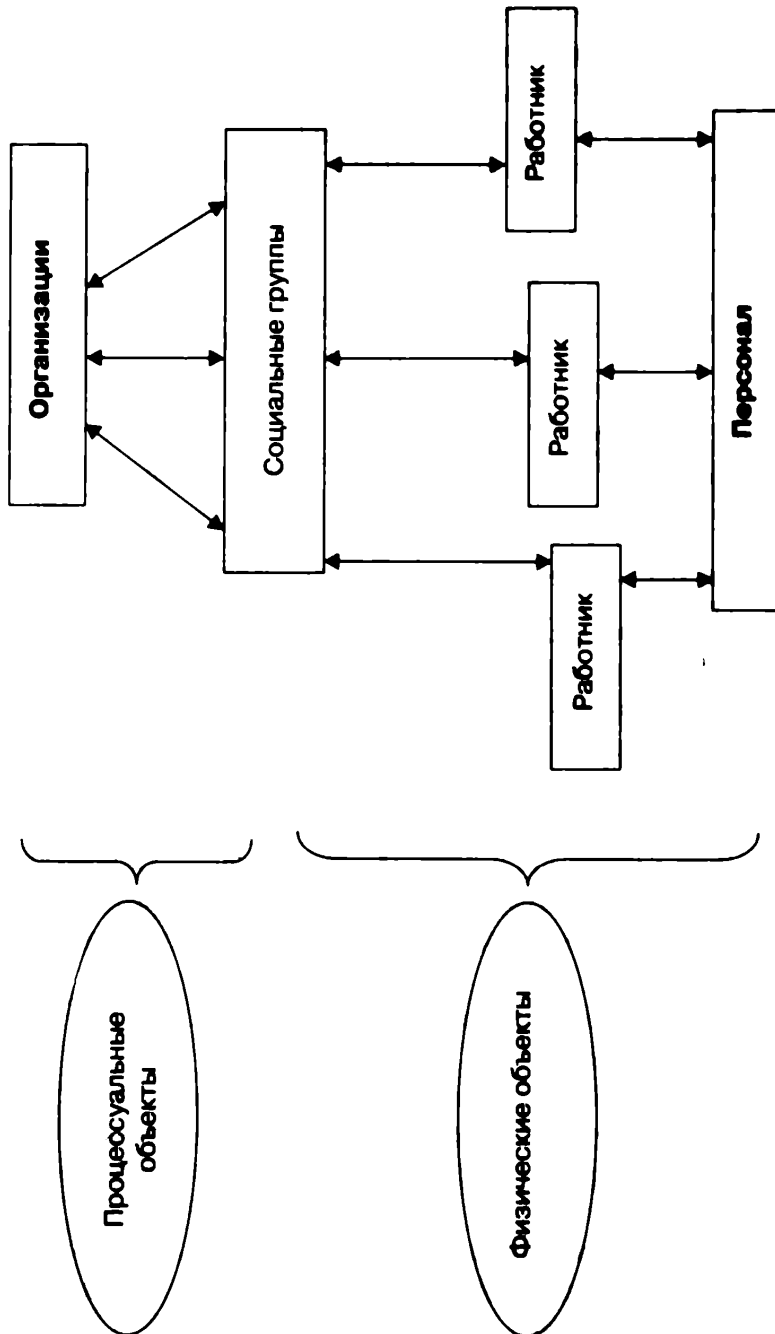


Рис. 8.12. Объекты управления персоналом

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 конкретного 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. 8.13).

Использование результативности труда как объекта управления обусловлено рядом позиций (см. рис. 8.14).

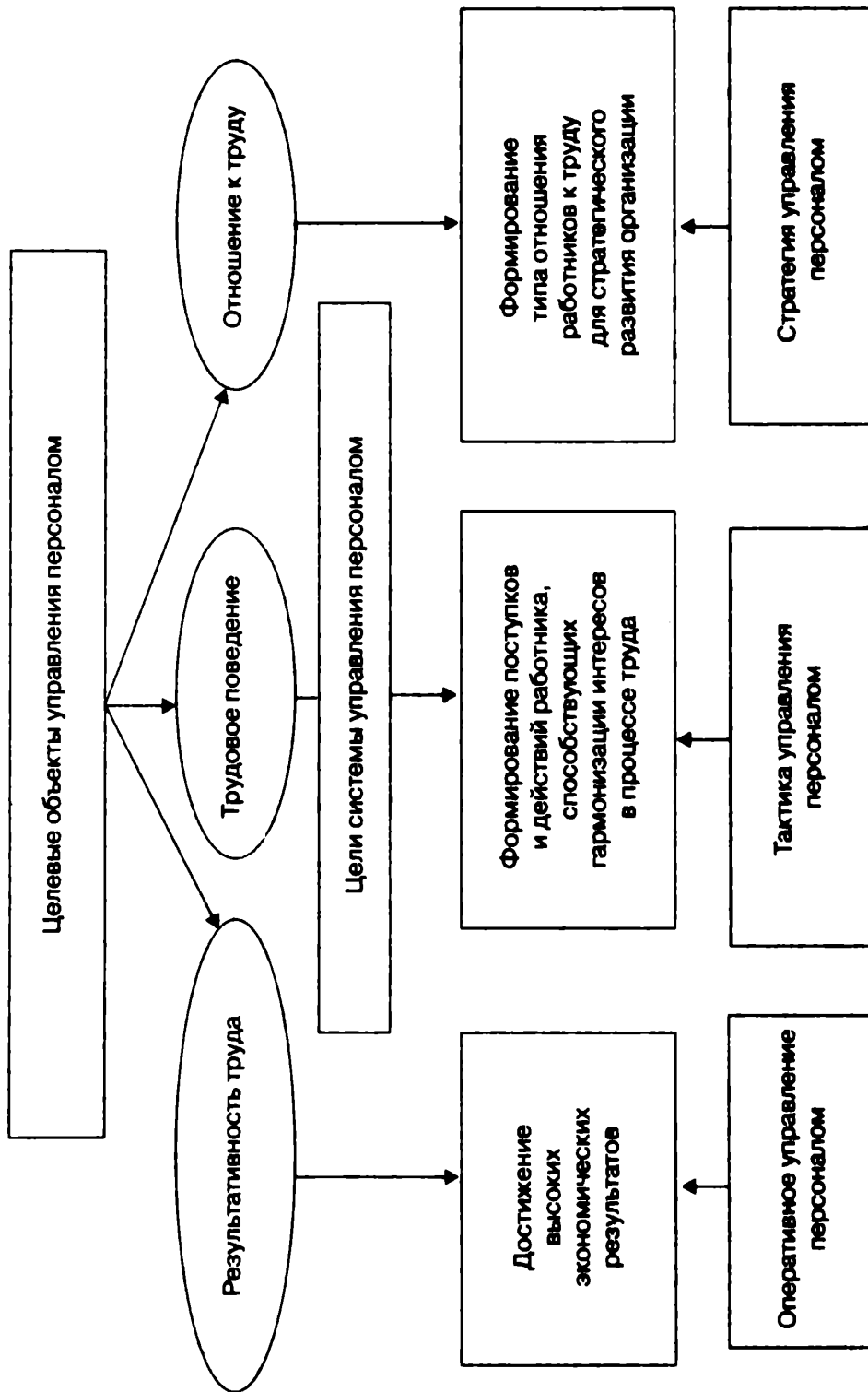


Рис. 6.13. Целевые объекты системы управления персоналом

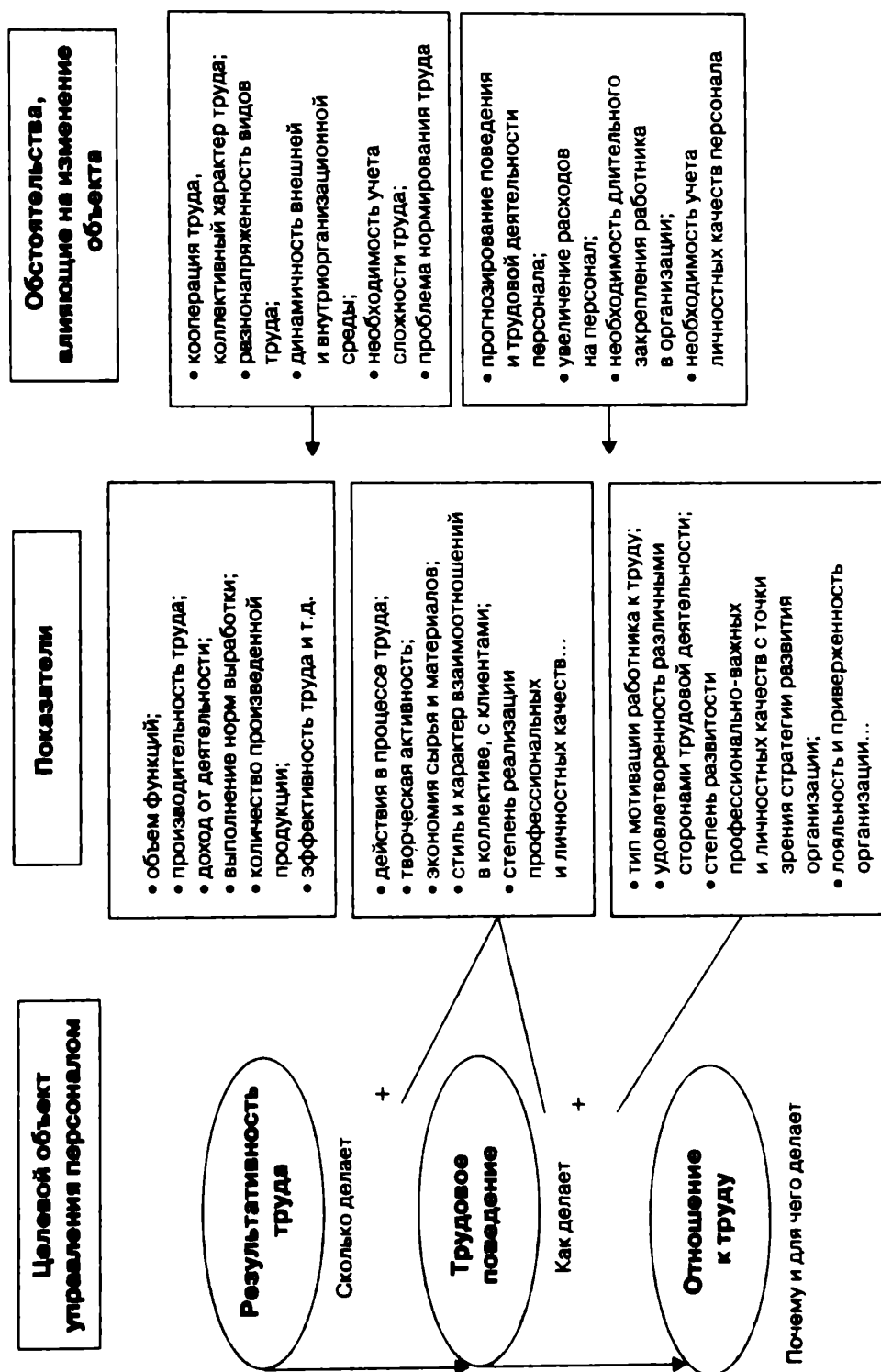


Рис. 8.14. Взаимосвязь целевых объектов управления персоналом

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 процесса остается большая доля работников, результативность труда которых зависит от множества факторов, в том числе и 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.

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. 8.15).

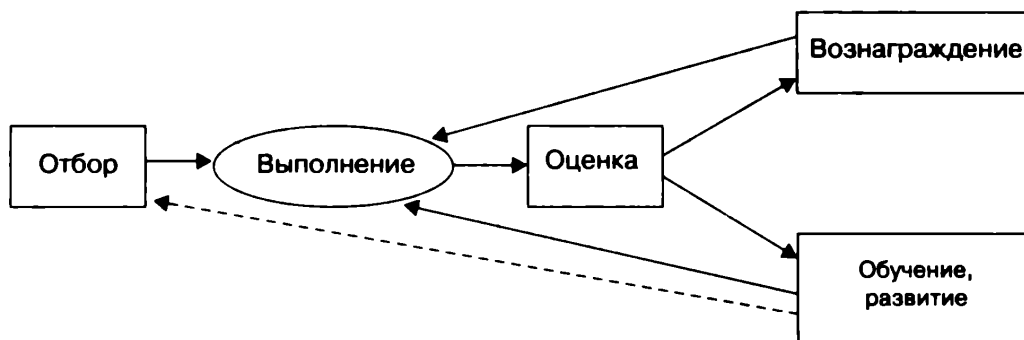


Рис. 8.15. Цикл управления персоналом

Сложность и многогранность проблемы управления персоналом предполагает множество направлений ее решения (см. рис. 8.16). Различают следующие аспекты управления персоналом. **Технико-технологический** аспект предполагает необходимость учитывать уровень развития конкретного производства, особенности используемых в нем техники и технологий, производственных условий и др.

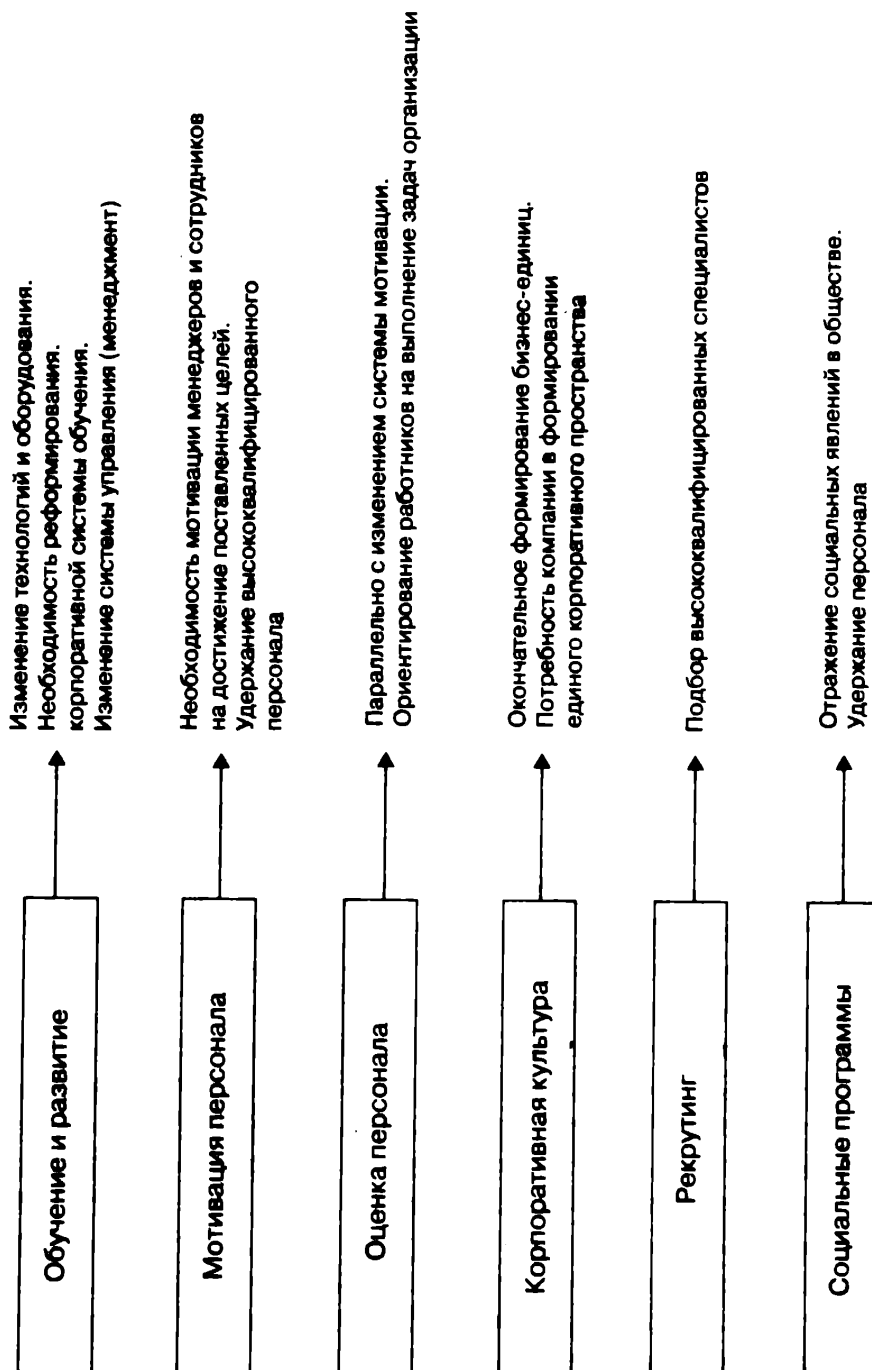


Рис. 8.16. Приоритетные направления управления персоналом в России

Организационно-экономический позволяет раскрыть вопросы, связанные с планированием численности и состава работающих, моральным и материальным стимулированием, использованием рабочего времени и т.д. **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. 8.17.

Функции управления персоналом представляют собой фактические и непрерывные действия в разрезе основных направлений этого рода деятельности, ориентированные на удовлетворение определенных потребностей организации.

Выделяют процессуальные, профильные функции управления персоналом.

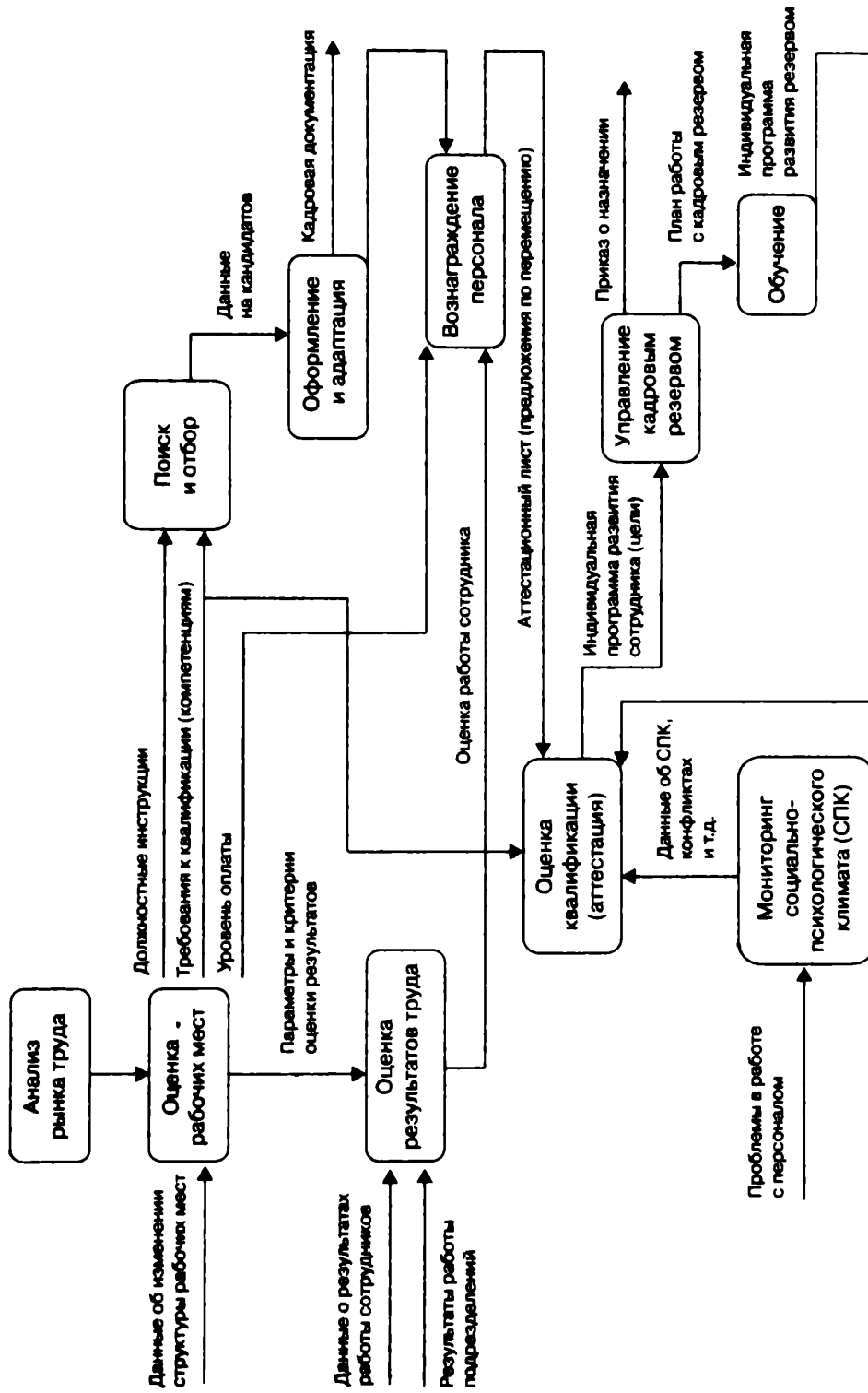


Рис. 8.17. Модель системы управления персоналом

Раздел IV. От управления персоналом — к управлению человеческими ресурсами

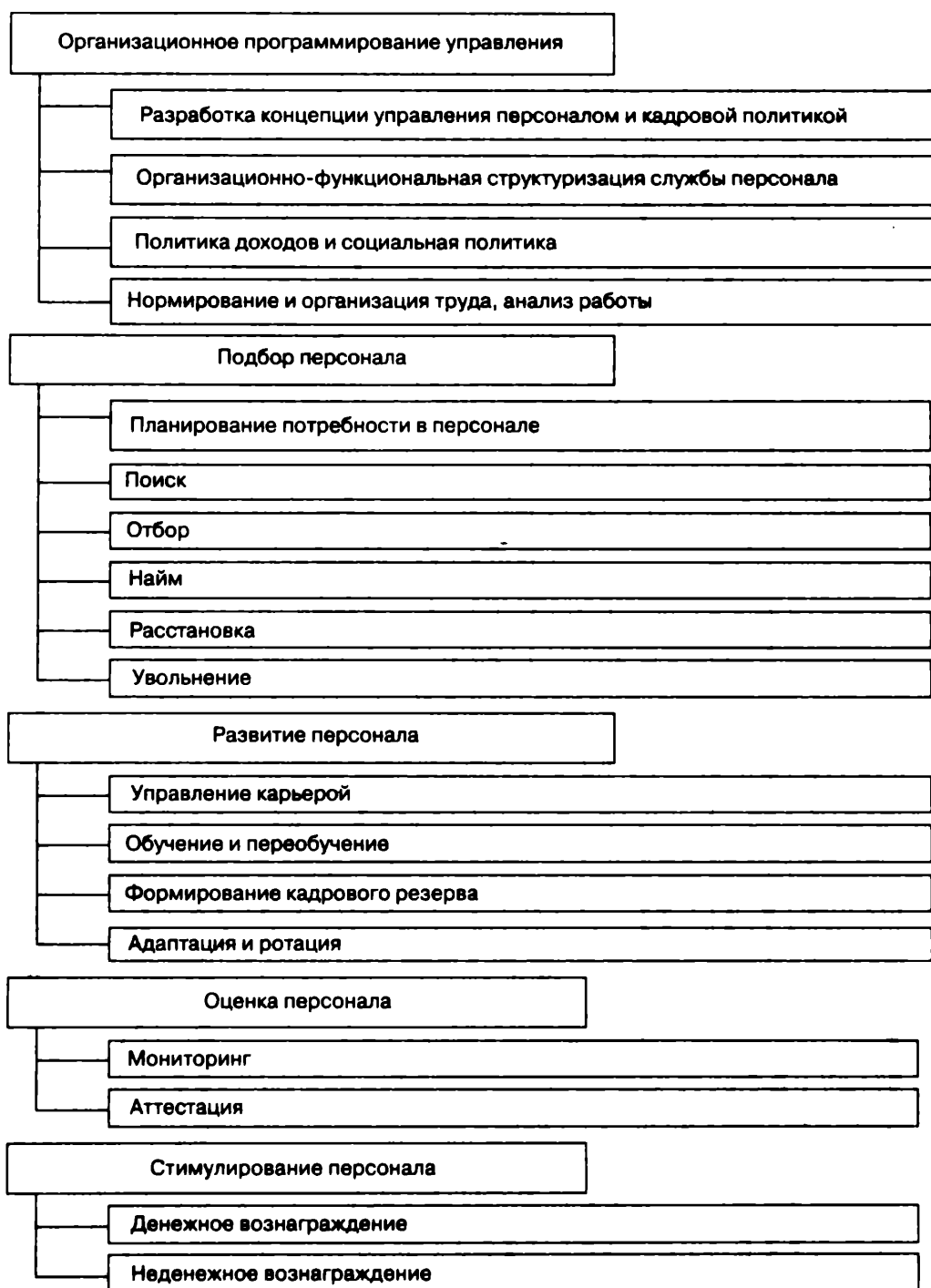


Рис. 8.18. Классификатор агрегированных функций управления персоналом

Процессуальные функции включают определение кадровых потребностей, набор, развитие, использование, сохранение и сокращение персонала, т.е. 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 (их насчитывается около 30) требует их агрегирования. Затем, постепенно детализируя (декомпозируя) отдельные функции, можно построить дерево функций управления персоналом и закрепить их за соответствующими подразделениями (см. рис. 8.18).

В сфере управления персоналом в последние два десятилетия в качестве определяющих выдвигались различные факторы (см. рис. 8.19 и рис. 8.20). Очевидно, что основанная на компетенции совместная деятельность займет ключевую позицию при анализе работы и управлении персоналом в XXI в.



Рис. 8.19. Определяющие факторы в сфере управления персоналом

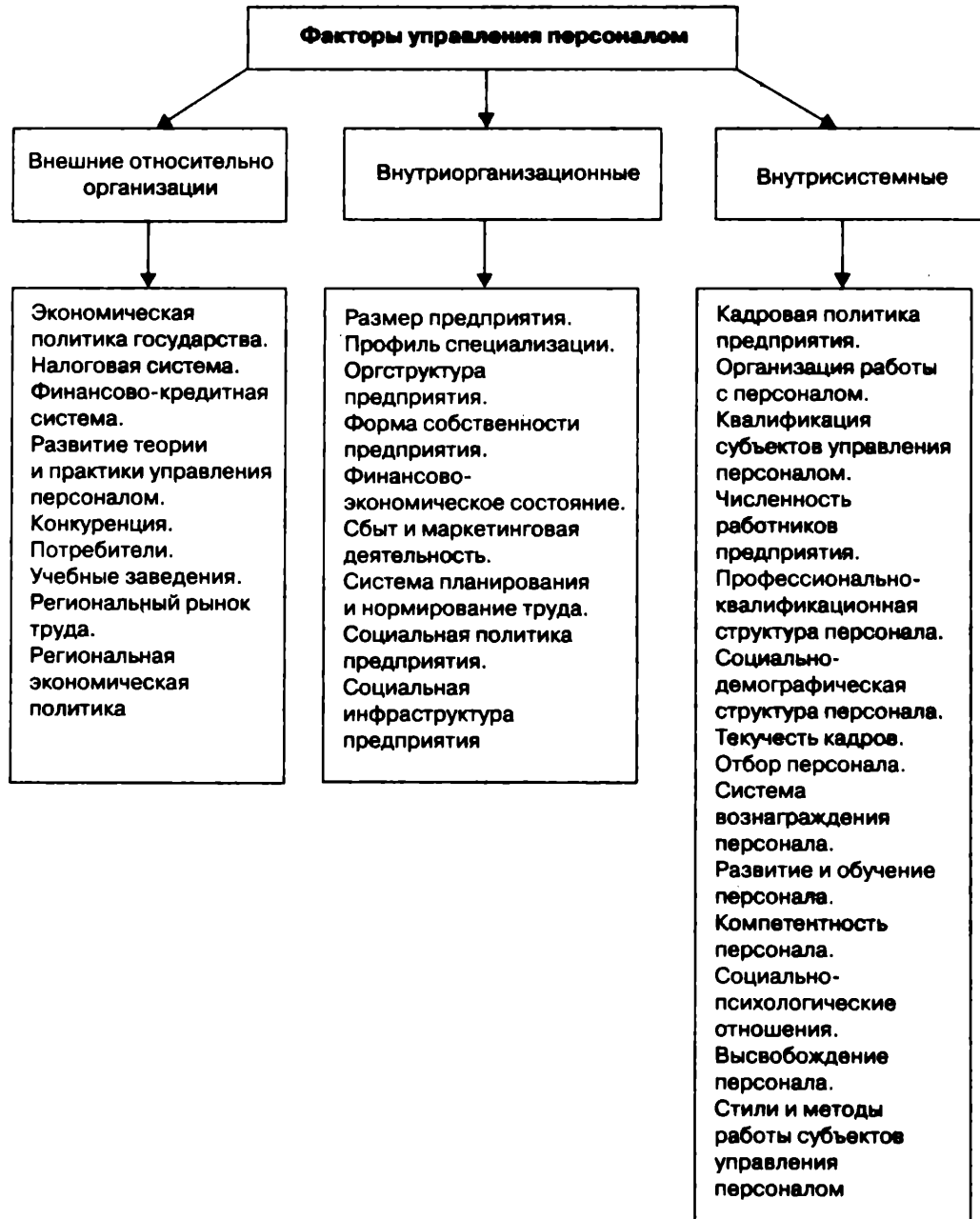


Рис. 8.20. Основные факторы, влияющие на управление персоналом организации

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.

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 — необходимо 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:

1) по содержанию:

- планирование;
- ценообразование;
- кредитование;
- учет и анализ;
- организация управления кадрами;

2) по характеру воздействия:

- косвенное;
- прямое (непосредственное);

- 3) по масштабу использования:
 - общие;
 - частные;
- 4) по источнику управляющего воздействия:
 - централизованное;
 - 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. Например, методы, применяемые для анализа и построения системы управления персоналом, приведены в табл. 8.6, для регулирования — на рис. 8.21.

**Классификация методов анализа и построения системы
управления персоналом организации**

Методы				
обследования (сбор данных)	анализа	формирования	обоснования	внедрения
Самообследование	Системный анализ. Экономический анализ	Системный подход	Аналогий. Сравнений. Нормативный	Обучение, переподготовка и повышение квалификации работников аппарата управления
Интервьюирование, беседа	Декомпозиции	Аналогий	Экспертно-аналитический	—
Активное наблюдение в течение рабочего дня	Последовательной подстановки. Сравнений	Экспертно-аналитический. Параметрический. Блочный	Моделирование фактического и желаемого состояния исследуемого объекта	Привлечение общественных организаций
Моментные наблюдения	Динамический. Структуризации целей	Моделирование. Функционально-стоимостной анализ	Расчет количественных и качественных показателей оценки экономической эффективности предлагаемых вариантов	—
Фотография рабочего дня	Экспертно-аналитический. Нормативный	Структуризации целей	—	—

Методы				
обследования (сбор данных)	анализа	формирования	обоснования	внедрения
Анкетирование	Параметрический. Моделирование	Опытный. Творческих совещаний	—	—
Изучение документов	Функционально-стоимостной анализ	Коллективного блокнота. Контрольных вопросов	—	—
Функционально-стоимостной анализ	Главных компонент. Балансовый. Корреляционный анализ. Опытный. Матричный	Метод 6-5-3. Морфологический анализ. Мозгового штурма	Функционально-стоимостной анализ	Функционально-стоимостной анализ

По оценке ведущих специалистов в области управления, в XXI в. основные тенденции изменений в управлении персоналом будут заключаться в следующем:

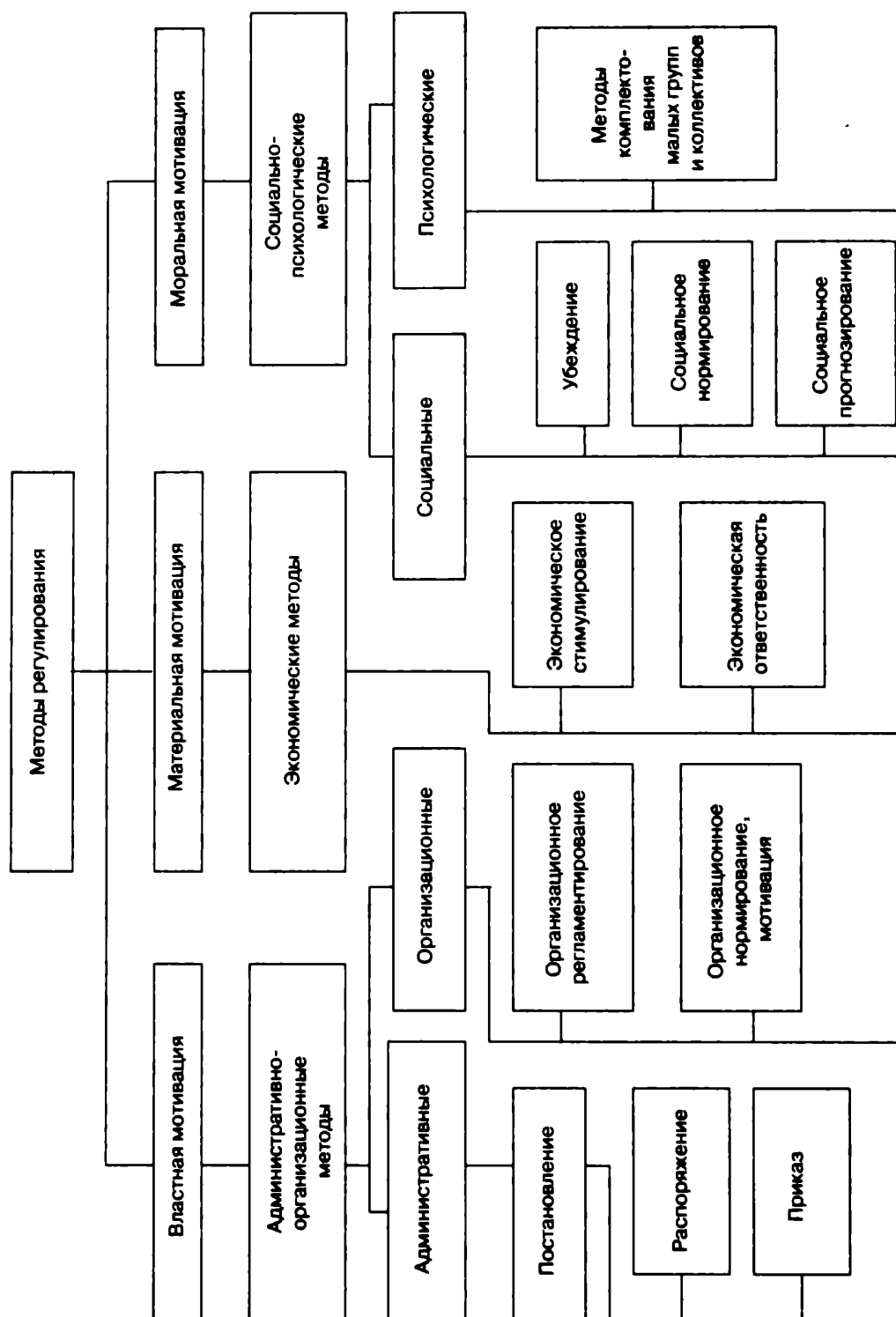
- 1) возрастет ценность квалифицированных работников, станут более эффективными обучающие программы, улучшится планирование персонала;
- 2) значительно актуализируется роль карьеры и развития персонала, так как: а) молодые работники в большей степени ориентированы на рост своей карьеры; б) усилится тенденция 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 к рыночной экономике поставил ряд принципиально новых задач, важнейшая из которых — максимально эффективное использование трудового потенциала. Причем это актуально не только для российского 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. 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 (см. табл. 8.7).

Раздел IV. От управления персоналом — к управлению человеческими ресурсами



Глава 8. Управление персоналом

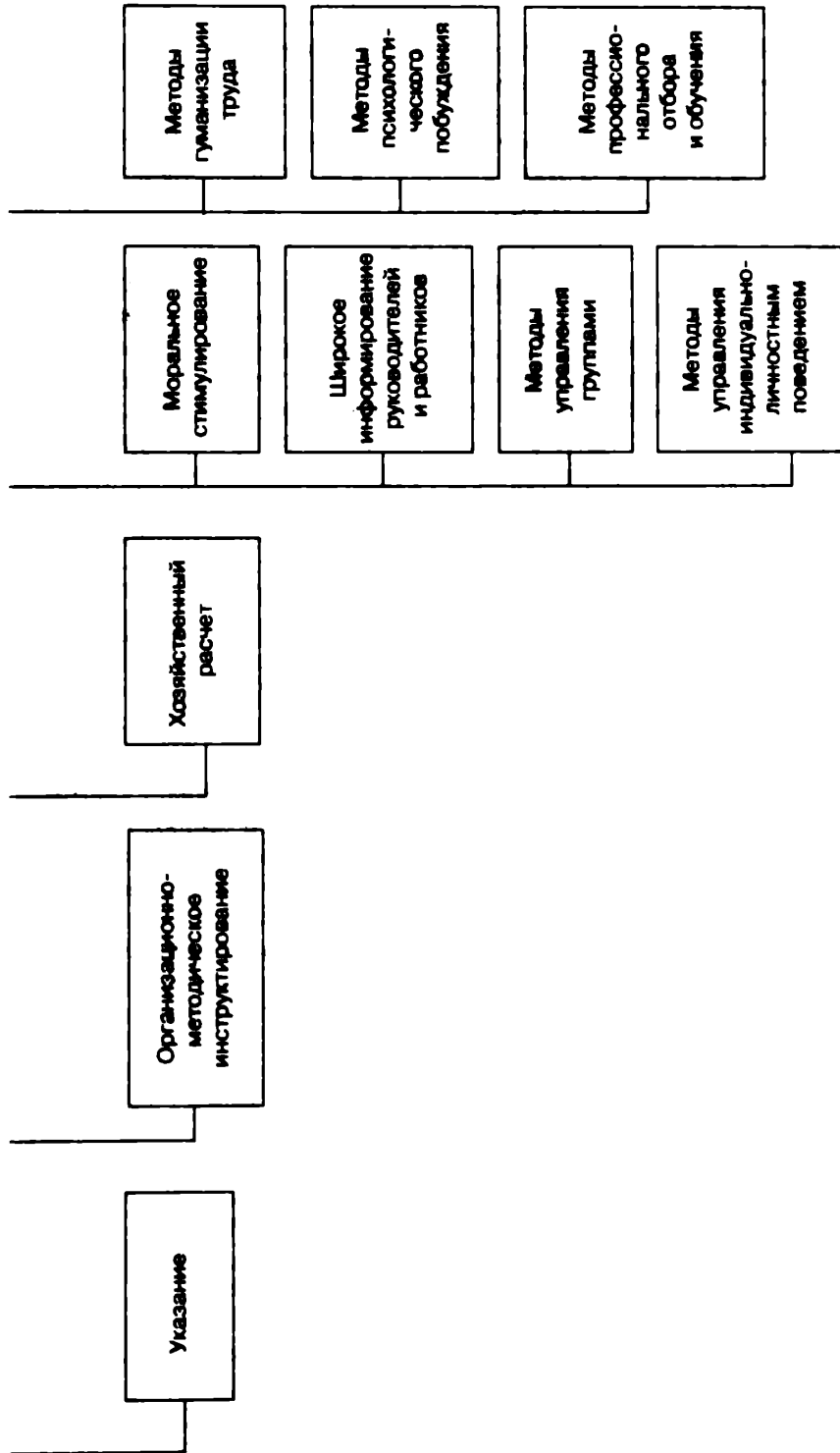


Рис. 8.21. Методы регулирования кадровых процессов

Таблица 8.7

**Управление персоналом в России:
советская и постсоветская эпоха¹**

	Управление персоналом в советскую эпоху (70–80 гг. XX в.)	Управление персоналом в постсоветскую эпоху
Цели	Выполнение принципа всеобщей занятости. Повышение трудовой мотивации и закрепление персонала на предприятии	Обеспечение и закрепление персонала за счет оперативного разрешения противоречий между потребностью предприятия в необходимом персонале и внешними и внутренними проблемами найма. Повышение трудовой мотивации и закрепление персонала
Основные направления в работе с персоналом	Планирование кадрового обеспечения с учетом отраслевого плана работ. Работа с молодежью. Работа с резервом. Работа по совершенствованию условий и организации труда. Работа по привлечению персонала к общественной активности. Работа по актуализации творческого потенциала. Работа по обучению, переподготовке и повышению квалификации. Регулирование доходов и заработной платы. Работа по совершенствованию социальной сферы. Культурно-массовая и спортивная работа. Изучение потребностей работников предприятия в целях их	К перечисленным добавляется: • анализ внешних (связанных с рынком труда) и внутренних (связанных с предприятием) противоречий в целях принятия решений по обеспечению и закреплению персонала; • прогнозирование и планирование кадрового обеспечения с учетом объема работ предприятия

¹ См.: *Управление персоналом*. 2004. № 5. С. 38.

	Управление персоналом в советскую эпоху (70–80 гг. XX в.)	Управление персоналом в постсоветскую эпоху
	учета при принятии кадровых решений. Делопроизводство	
Организа- ционная структура по управлению персоналом	Совместное участие в управлении персоналом следующих подразделений предприятия: <ul style="list-style-type: none"> • отдел труда и заработной платы, отдел кадров, отдел подготовки кадров, отдел социально-бытового обеспечения, отдел охраны труда, социально-психологический отдел; • советы, совещания, собрания коллективов подразделений, общественных и партийных органов; • партийные и общественные организации; • коллективный договор 	Объединение подразделений, ранее участвующих в управлении персоналом, под единым руководством заместителя директора по кадрам в виде служб управления персоналом Коллективный договор
Методы работы с персоналом		
Методы по привлече- нию персо- нала	Привлечение через знакомых и родственников. Заявки в местное бюро по трудоустройству. Профориентация среди школьников, учащихся учебных заведений. Заявки в учебные заведения. Работа с практикантами учебных заведений. Привлечение спецконтингента через органы МВД (на серийном производстве)	Профориентация. Договоры с учебными заведениями. Объявления в средствах массовой информации. Участие в ярмарках вакансий. Заявки в департамент труда и занятости. Интернет. Привлечение через знакомых и родственников. Привлечение спецконтингента (на серийном производстве)

	Управление персоналом в советскую эпоху (70–80 гг. XX в.)	Управление персоналом в постсоветскую эпоху
Методы по найму персонала	<p>Вольный найм.</p> <p>Распределение молодежи после окончания учебных заведений с последующей отработкой.</p> <p>Распределение персонала через бюро по трудоустройству.</p> <p>Распределение спецконтингента через органы МВД (на серийном производстве)</p>	<p>Отбор персонала.</p> <p>Наем выпускников учебных заведений по договору</p>
Результаты управления персоналом		
Положительные результаты	<p>Низкая текучесть кадров на предприятиях страны (от 2 до 5% от среднесписочной).</p> <p>Широкий охват подготовкой и повышением квалификации (до 80% персонала предприятий).</p> <p>Развитая социальная сфера (на всех крупных и средних предприятиях страны).</p> <p>Отсутствие безработицы.</p> <p>Лояльное отношение к персоналу.</p> <p>Высокий уровень корпоративной культуры, отражающий семейно-дружеские отношения членов коллектива</p>	<p>Оперативное реагирование на запросы рынка труда при учете зарплаты персонала.</p> <p>Усиление значимости кадрового вопроса и встраивание его в стратегию управления предприятием, появление единой стратегии и единого механизма в управлении персоналом.</p> <p>Возможность рационального распределения финансовых средств не только на обучение персонала (как это было ранее), но и на совершенствование делопроизводства, обеспечение найма и отбора персонала.</p> <p>Более оперативное кадровое обеспечение при внедрении новейших проектных, производственных и управленческих технологий</p>

	Управление персоналом в советскую эпоху (70–80 гг. XX в.)	Управление персоналом в постсоветскую эпоху
Отрицательные результаты	<p>Узкие полномочия заместителя директора по кадрам (его решения носили второстепенный характер).</p> <p>Принятые решения по кадровым вопросам носили часто рекомендательный характер, в отличие от технических решений.</p> <p>Исполнялись только те решения по персоналу, которые направлялись от администрации и парткома.</p> <p>Отсутствие специальной подготовки работников кадровых служб</p>	<p>Игнорирование интересов трудоустраивающихся при их отборе с целью быстрого получения прибыли.</p> <p>Однбокая подготовка специалистов кадровых служб в учебных заведениях без учета особенностей крупных предприятий, психологии трудовых коллективов, экономики.</p> <p>Игнорирование интересов трудовых коллективов со стороны руководителей кадровых служб.</p> <p>Недооценка влияния внешних факторов со стороны рынка труда.</p> <p>Повышение текучести кадров до 9–10% от среднесписочной численности персонала и снижение стабильности трудовых коллективов.</p> <p>Формирование «клановой» корпоративной культуры</p>

Глава 9

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 человеческими 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. 9.1).

Работа с кадрами (использование трудовых ресурсов — *labour resources use*) с конца XIX в. до 60-х г. XX в. 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 СССР — в эксплуатации труда государством.

Управление персоналом (*personnel management*). Научной основой этой концепции, развивавшейся с 30-х гг. XX в., была теория бюрократических организаций, когда человек рассматривался через формальную роль — должность, а управление осуществлялось через административные механизмы (принципы, методы, полномочия, функции).

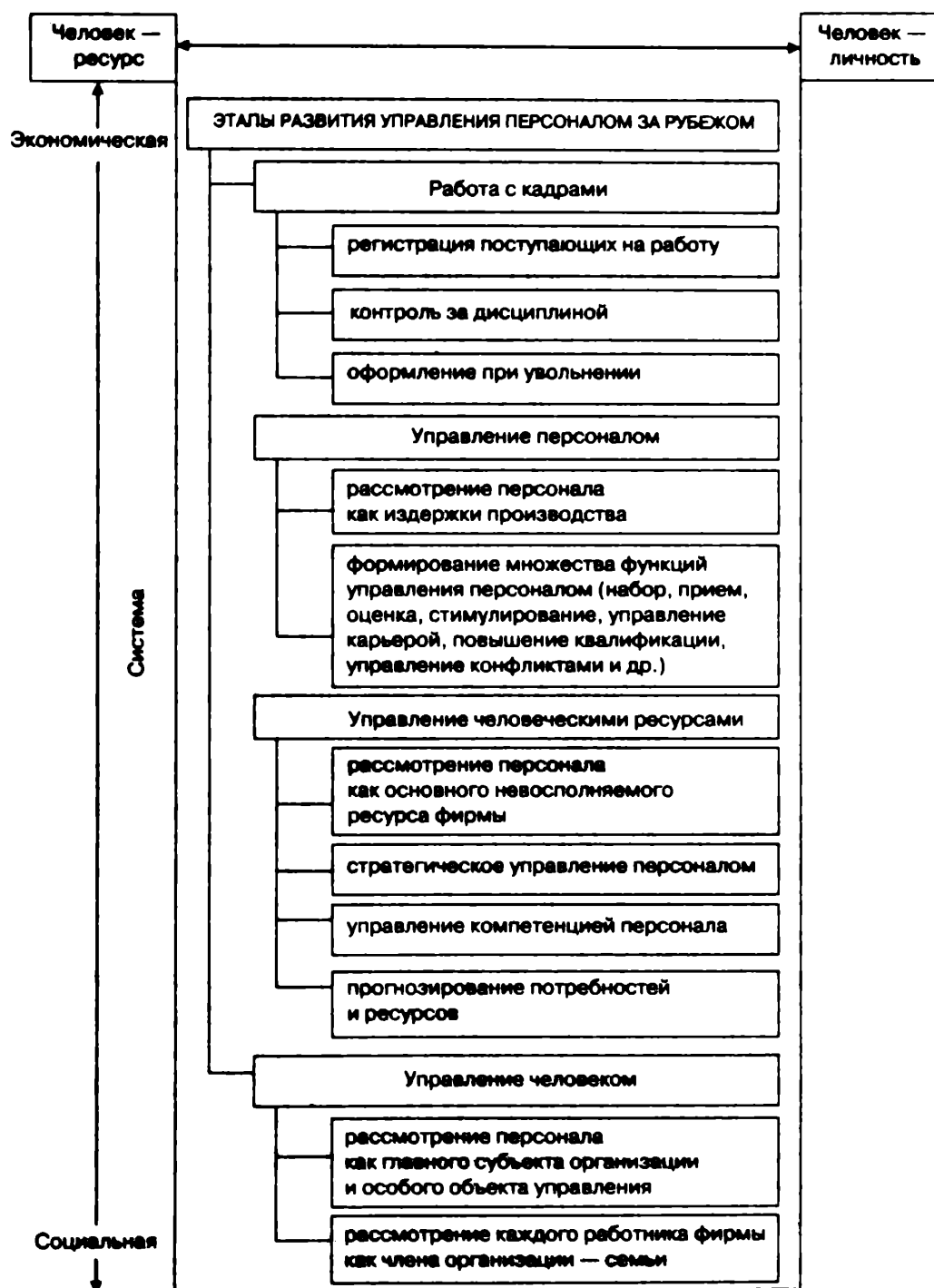


Рис. 9.1. Этапы развития управления персоналом

Управление человеческими ресурсами (*human resource 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; 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 данному подходу 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 российского менеджмента получают все более актив-

ное 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, физического, финансового капитала) ориентировано на качества человеческого ресурса, неисчерпаемые по своей сути и становящиеся 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. 9.1).

Таблица 9.1

**Эволюция концепции управления
человеческими ресурсами**

Период	Концепция	Подход к работнику
20–40 гг. XX в.	Управление кадрами	Носитель трудовой функции, «живой придаток машины»
50–70 гг. XX в.	Управление персоналом	Субъект трудовых отношений, личность
80–90 гг. XX в.	Управление человеческими ресурсами	Ключевой стратегический ресурс организации
начало XXI в. — 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:

Раздел IV. От управления персоналом — к управлению человеческими ресурсами

- первый этап (1850–1950 гг.) — промышленность ориентирована исключительно на прибыль, управление полностью в руках высших управляющих и предпринимателей, основное средство регулирования отношений с рабочими — заработная плата;
- второй этап (1951–1970 гг.) — достигнута стадия товарного накопления. Определелись функции высшего, среднего и низового управленческих звеньев, выработана децентрализованная и более мотивирующая стратегия управления;
- третий этап (современный) — осознание тесной связи технологии, экономики, социальных процессов и экологии, что повлекло за собой пересмотр роли человека на производстве, влияние производства на 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 организаций. 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 гг. нового подхода, названного *Human Resource Management*¹, 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 синонимы. Тем самым подчеркивается тот факт, что люди, используемые в качестве работников, являются ресурсами, которые не менее важны, чем финансовые или материальные, и которым следует также уделять внимание и заботу. Для тех, чьи интересы лежат в области управления коллективными трудовыми отношениями, расцвет *HR*-менеджмента в последние два десятилетия XX в. представляет собой нечто новое и кардинально отличное от доминирующих методов предыдущих лет, а

¹ Здесь и далее будет использоваться термин «управление человеческими ресурсами» или *HR*-менеджмент — *HRM*.

Закономерно управление человеческими ресурсами представляет собой более высокую стадию работы с людьми, охватывающую все управленческие решения, тесно связанные со стратегией организации (см. табл. 9.2)¹.

Таблица 9.2

Деятельность по управлению человеческими ресурсами

Сфера деятельности	На что направлена деятельность	Типичные функции деятельности	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

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. 9.3.

Огромное количество коммерческих и государственных организаций принимает шаги по переименованию отделов персонала в департаменты по управлению человеческими ресурсами, тем самым они формируют своего рода новое отношение к управлению людьми.

Таблица 9.3

**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 — 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 характерны: 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	HRM нацелено на развитие целостной социальной корпоративной культуры и балансирование текущих потребностей интегрированной организации с окружающей деловой средой

Управление персоналом	Управление человеческими ресурсами (HRM)
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 топ-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	Устанавливаются 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

Раздел IV. От управления персоналом — к управлению человеческими ресурсами

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. 9.4. 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.

Таблица 9.4

Важнейшие стадии развития управления персоналом¹

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 неформальное, 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 должность начальника 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

¹ См.: Соколова М.И., Дементьева А.Г. Управление человеческими ресурсами. М., 2005. С. 14–15.

Стадии развития компании	Основные характеристики компании	Основные характеристики управления персоналом
		деловую среду, лучше осведомлена о ней; управление персоналом становится более ориентированным на конечные результаты бизнеса
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, коммуникация 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;

Стадии развития компании	Основные характеристики компании	Основные характеристики управления персоналом
		акцент на эффективности, управление человеческими ресурсами входит в компетенцию президента компании или его первого заместителя

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 кадрами¹.

Большая часть споров о том, существует ли принципиальная разница между двумя концепциями — управления персоналом и управления человеческими ресурсами во многом зависит от того, какой точки зрения, «жесткой» или «мягкой», на управление персоналом придерживается оппонент. «Жесткий» взгляд на управление персоналом будет подходить к функции отдела кадров как полностью бюрократической, процедурной, административной и при необходимости защищающей интересы персонала от последствий целевых решений бизнеса. Эта точка зрения несколько противопоставит концепцию управления персоналом и *HRM*. Однако если подходить с «мягкой» точки зрения, то функции управления персоналом будут восприниматься как способствующие переменам, даже позволяющие их обозначить, поддерживающие и развивающие квалификацию персонала в соответствии с целями линейных подразделений и формирующие инфраструктуру оплаты и условий труда, принятую в качестве конкурентного преимущества организации. Такая позиция будет очень близка к определению управления человеческими ресурсами. Она, безусловно, будет граничить с «мягкой» точкой зрения на управление персоналом, в которой стремление персонала к достижению целей бизнеса поощряется

¹ 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.

стимулированием личной инициативы в группах под руководством руководителя (см. рис. 9.2). В меньшей степени она будет близка к «жесткому» определению управления человеческими ресурсами, в котором акцент на приверженность целям бизнеса и конкурентные преимущества будет превалировать над индивидуальными потребностями и интересами сотрудников, где успешные сотрудники воспринимаются как средство инвестиций, а менее производительные — как обязательство.

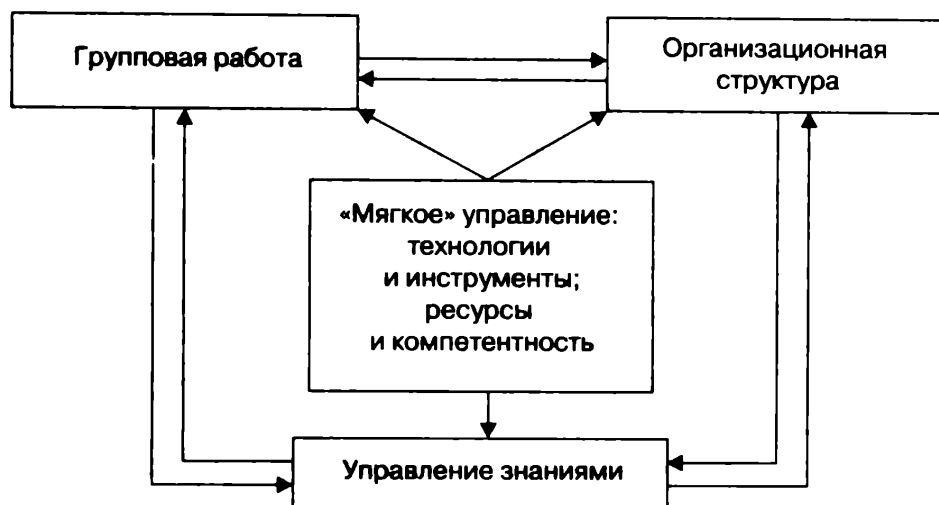


Рис. 9.2. «Мягкий» подход к управлению персоналом

«Мягкое» управление человеческими ресурсами опирается на совокупность современных управленческих технологий. Наиболее значимыми в настоящее время являются:

- метод управления ценностями (*VBM — value based management*). Основан на выделении и культивировании общих ценностей, которые в полной мере способствуют реализации стратегии компании. В то же время создает преграды для внедрения ценностей отдельных работников и групп, которые противоречат стратегии и культуре компании;
- программа повышения качества жизнедеятельности работников (*QWL — Quality Work Life*). Направлена на интеграцию потребностей и интересов работников в цели компании посредством создания атмосферы творчества и инновации, снижения уровня стрессов на работе, обучения персонала навыкам оказания поддержки сотрудникам, самореализации в

рамках организационной деятельности и развития уверенности в себе;

- программы развития мягкого лидерства (*SLSD — soft leadership skills development*). Нацелены на диагностику и развитие навыков мягкого лидерства менеджеров и кадрового резерва (навыки гибкости лидерского поведения, общения и коммуникации, фасилитация групповой работы, командной деятельности);
- интегральные программы повышения результативности (*HPI — Human Performance Improvement*). Направлены на развитие компетентности работников, изменение их отношения к работе; призваны объединить жесткие и мягкие методы управления персоналом; включают проведение диагностики проблем, разработку, реализацию и оценку решений для повышения результативности деятельности сотрудников (совершенствование системы мотивации, реинжиниринг бизнес-процессов, коучинг).

Внедрение «мягкой» системы управления персоналом позволяет менеджменту компании:

- снизить риски, обусловленные волевыми решениями и попытками скрыть истинные проблемы;
- свести к минимуму непродуктивные действия, не имеющие отношения к реализации стратегии компании;
- повысить отдачу от персонала, раскрывая его потенциальные возможности.

Таким образом, 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:

- *HRM* должно быть представлено на высшем уровне управления компанией;

- **HRM** должно быть вовлечено в разработку стратегии бизнеса и оргструктуры компании, так же как и функция планирования труда;
- все линейное руководство должно участвовать в реализации **HRM**;
- **HRM** требует профессионализации данного вида деятельности и подготовки специалистов данной профессии — «Экономика труда» и «Управление персоналом» со специализациями.

Изменение структуры работ при переходе от управления персоналом к **HRM** представлено на рис. 9.3.

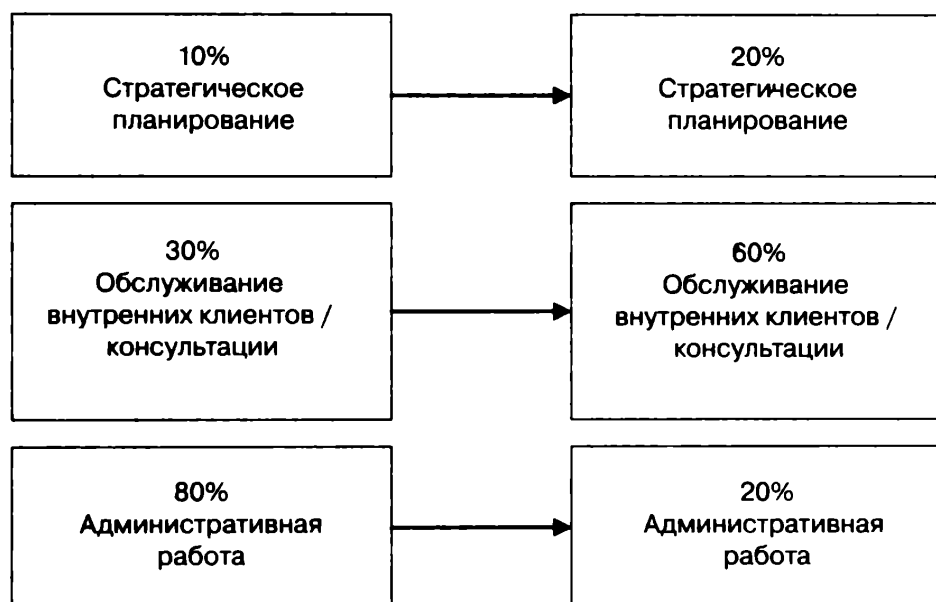


Рис. 9.3. Изменение структуры работ при переходе от управления персоналом к **HRM**

Сущность современного подхода к управлению человеческими ресурсами заключается в том, что люди рассматриваются как достояние компании, которое обеспечивает ее успех в конкурентной борьбе и которое надо размещать, мотивировать, развивать, чтобы достичь поставленных организацией целей (см. рис. 9.4). 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.



Рис. 9.4. Содержание управления человеческими ресурсами

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, являющуюся частью стратегии бизнеса. Если же встраивания в общую бизнес-стратегию не произойдет, то эффект от внедрения технологии *HRM* будет неполным. Цель *HRM* — обеспечить использование человеческого потенциала компании таким образом, чтобы наниматель мог получить максимально возможную выгоду от их умений и навыков, а работники — максимально возможное материальное и психологическое удо-

влетворение от своего труда (см. рис. 9.5)¹. В достижении этих целей отражается маркетинговый подход к управлению человеческими ресурсами.

Решение задач маркетингового характера является важным рыночным фактором, который позволяет привлечь в организацию наиболее квалифицированных, конкурентоспособных работников, обогатить систему стимулов к труду, повысить приверженность сотрудников своей фирме.

Маркетинг персонала выступает важным условием привлечения в фирму персонала в необходимом количестве и с определенными качественными характеристиками: профессионально-квалификационными, социально-демографическими, психологическими, социокультурными и т.д. Маркетинговый подход позволяет повысить удовлетворенность трудом сотрудников, лояльность их организации, снизить текучесть кадров.

Достижение многих трудовых и поведенческих целей также имеет важное значение для маркетинга персонала. Например, уровень оплаты труда, его условия и безопасность, содержание и организация труда, техническая оснащенность, безусловно, влияют на привлекательность должностей и рабочих мест для реальных и потенциальных сотрудников и способствуют их «продаже». Повышение удовлетворенности работников и качества трудовой жизни определяется также достижением таких поведенческих целей, как оптимизация стиля и методов руководства, развитие коммуникаций, организационной культуры, управление конфликтами и стрессами и т.д.

Маркетинговый подход заложен и в основу стратегии *HRM*, в ее идеологии, принципах, приоритетах, целях и задачах. Например, принцип дифференциации в управлении мотивацией, управлении трудовой карьерой предусматривает изучение индивидуальных целей, ценностей, потребностей и интересов, мотивационного ядра, трудового поведения и их учет при построении систем стимулирования труда, руководства сотрудниками, планировании трудовой карьеры.

Таким образом, в системе целей управления персоналом в значительной мере отражается концепция работы с персоналом.

¹ См.: Кадровик. 2004. № 1. С. 43.

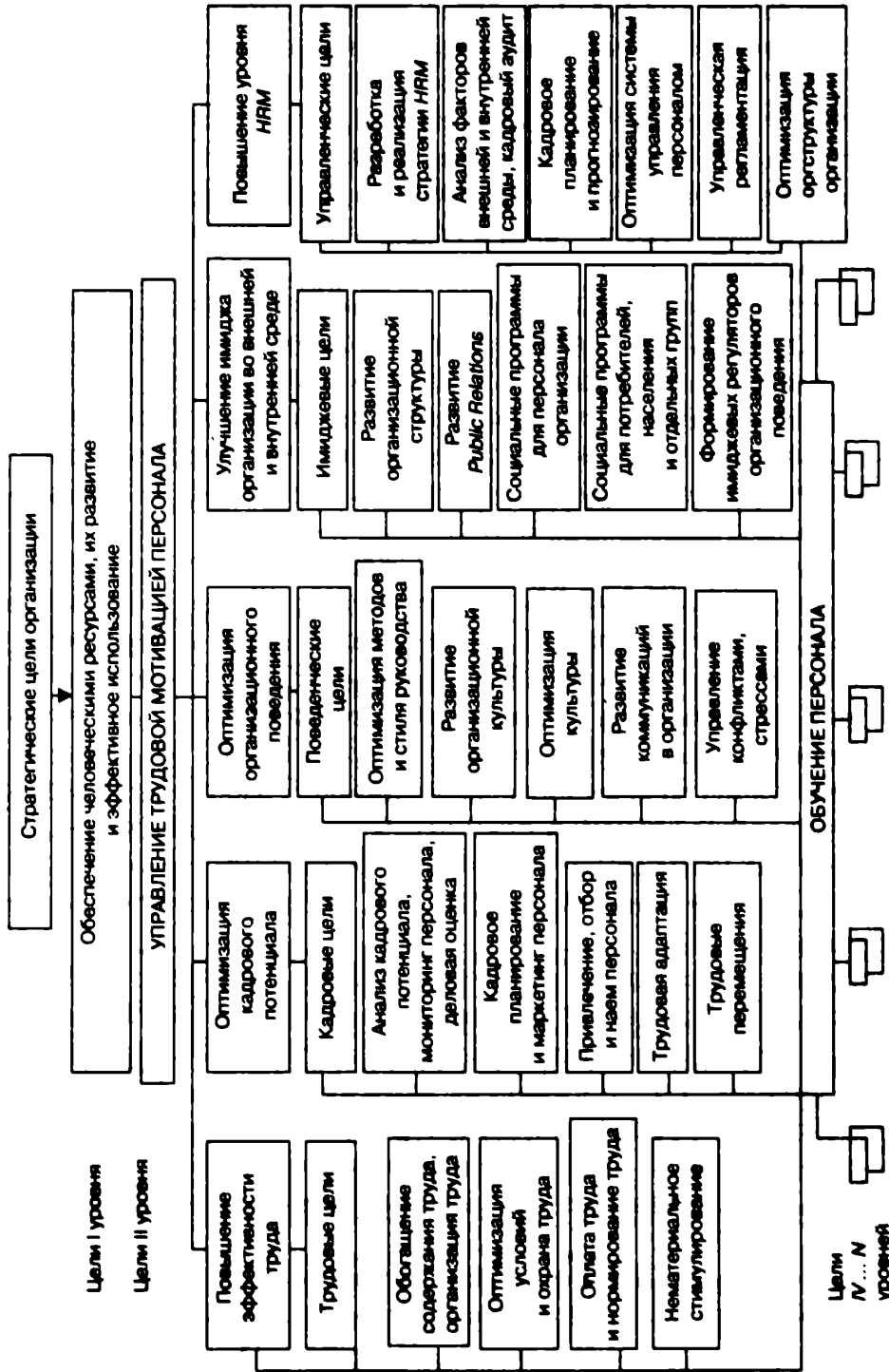


Рис. 9.5. Дерево целей системы управления человеческими ресурсами

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.

Реализуя данную концепцию, организация исходит из того, что если она инвестирует достаточно средств в кадры (совершенствует технологию отбора персонала, систематически организует его обучение и реализует программы карьерного роста, хорошо платит и заботится о нем), то она вправе требовать от своих работников лояльности и ответственного отношения к работе. Такая работа с кадрами является основой для реализации успешной, конкурентоспособной стратегии, строится на взаимном учете интересов руководителей и персонала и их взаимной ответственности, открывает возможность вовлечения работников в принятие управленческих решений (см. рис. 9.6).

Управление человеческими ресурсами является самостоятельно функционирующей системой со своими принципами. Принципы *HRM* включают:

- подход к человеку как решающему фактору эффективности и конкурентоспособности организации, основной источник добавленной стоимости;
- ориентацию на стратегический подход к управлению человеческими ресурсами;
- признание экономической целесообразности инвестиций в формирование и развитие человеческих ресурсов;
- социальное партнерство и демократизацию управления;
- обогащение труда и повышение качества трудовой жизни;
- непрерывное обучение и развитие человеческих ресурсов;
- профессионализация управления человеческими ресурсами.

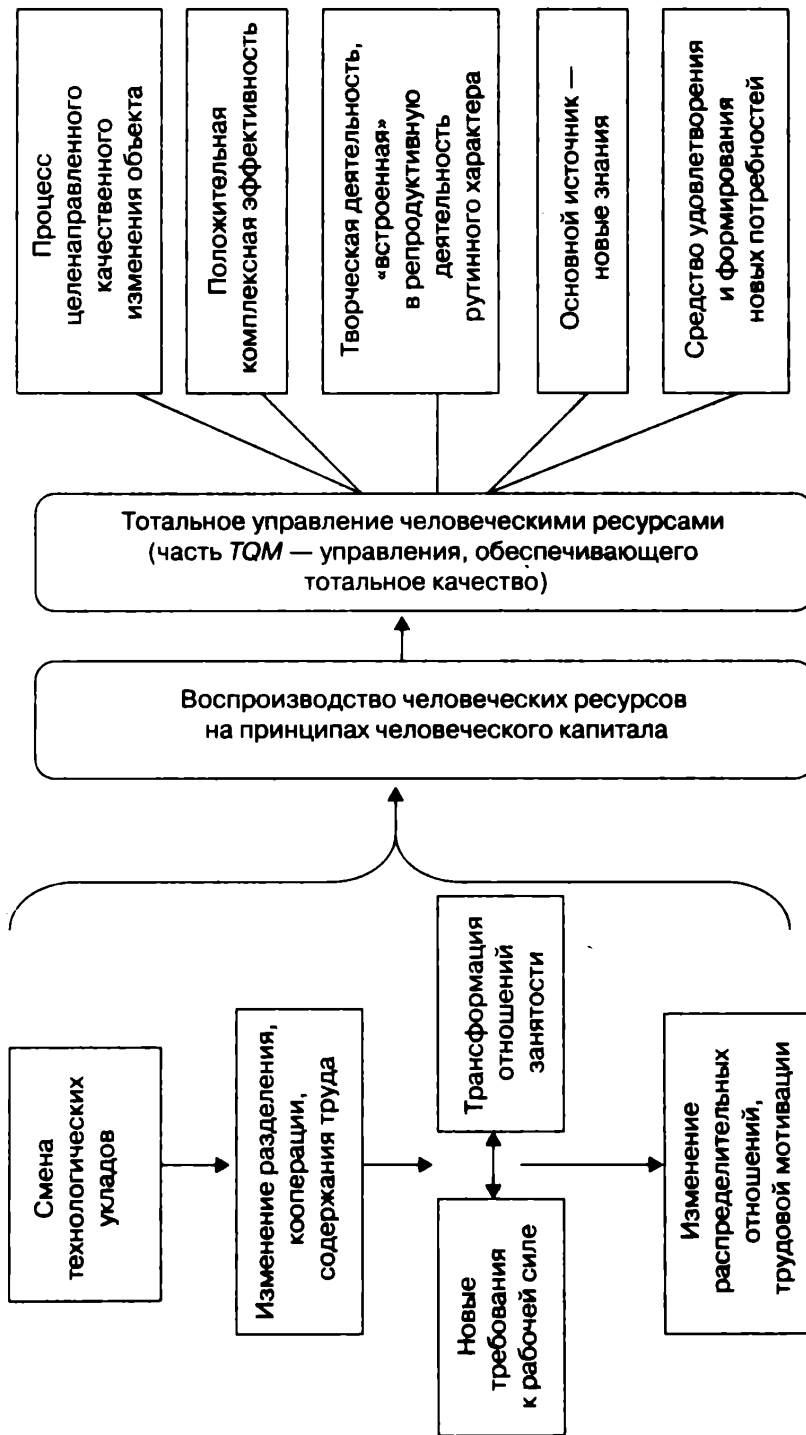


Рис. 9.6. Развитие концепции управления человеческими ресурсами

Система *HRM* 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. 9.7).

К ряду прежних кадровых функций по управлению человеческими ресурсами добавилась новая важная функция — оказание помощи линейному менеджменту в развитии и лучшем использовании подчиненных ему человеческих ресурсов.

Переход в работе с персоналом на *HRM* приводит:

- к резкому повышению затрат на человеческие ресурсы, их подготовку, обучение, переквалификацию, на вознаграждение и стимулирование труда, организацию продвижения по службе;
- к необходимости особого внимания 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, с 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.

Стратегия управления человеческими ресурсами исходит из того, что линейный менеджмент должен объединять практику и цели *HRM* со стратегией бизнеса. Взаимосвязь стратегии предприятия и стратегии управления человеческими ресурсами можно представить в виде следующей модели (рис. 9.8). Такая практика позволяет руководителям всех уровней привлекать, отбирать, продвигать, вознаграждать, использовать, развивать и удерживать работников, отвечающих требованиям бизнеса, потребностям занятости. Это требует, например, эффективной интеграции планирования потребностей в рабочей силе в общий процесс внутрифирменного планирования.

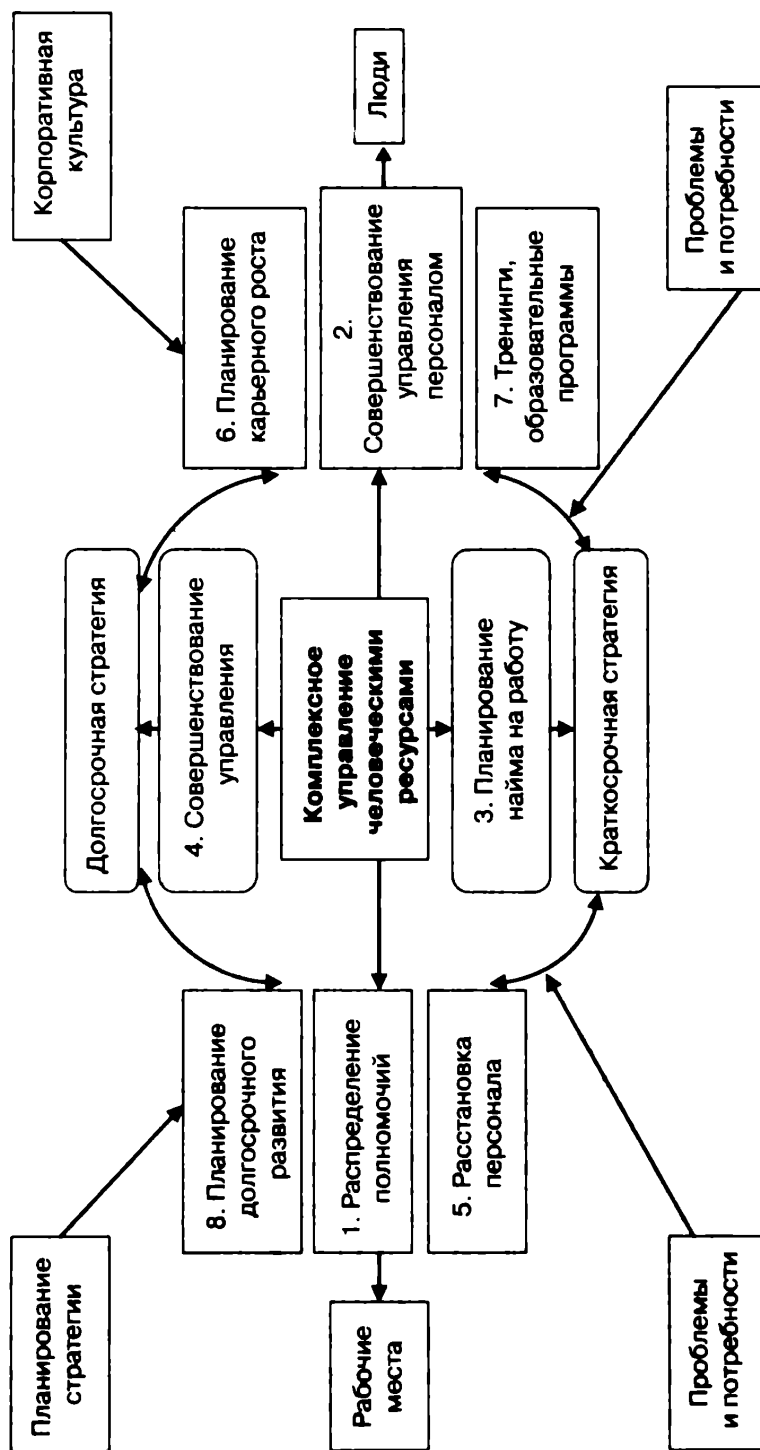


Рис. 9.7. Комплексное управление человеческими ресурсами

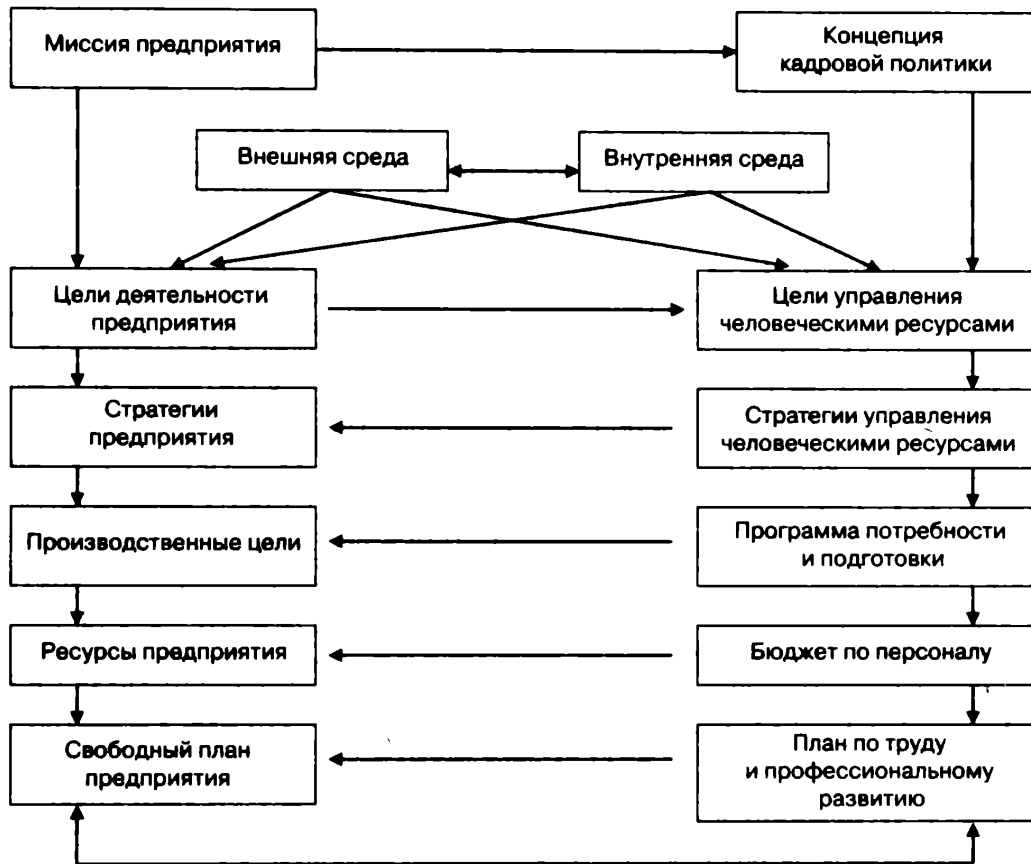


Рис. 9.8. Модель взаимосвязи стратегии предприятия и стратегии управления человеческими ресурсами

Связь между стратегиями, целями и средствами *HRM* отражена в табл. 9.5.

Развитие общества в постиндустриальном (информационном) направлении трансформирует философию рынка, качество 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 (см. рис. 9.9).

Таблица 9.5

Типология стратегий управления человеческими ресурсами по Л. Дайеру и Дж. Холдеру¹

Цели	Стратегия инвестирования	Стратегия стимулирования	Стратегия вовлеченности
Стратегии			
Вклад	Высокая степень инициативности и творчества; большие ожидания, связанные с выполнением работы; определенная гибкость	Сравнительно небольшая степень инициативности и творчества; очень высокие стандарты выполнения работы; некоторая гибкость	Крайне высокая степень инициативности и творчества; очень большие ожидания от выполняемой работы; значительная гибкость; самоконтроль и управление
Композиция (расстановка)	«Удобная» численность персонала (основной и дополнительный, выступающий в роли буфера); превалирование высококвалифицированного персонала; средний размер штата	«Скудная» численность персонала (основной и дополнительный персонал, выступающий в роли буфера); превалирование низкоквалифицированного персонала; минимальный размер штата	«Удобная» численность персонала (основной персонал защищен от ряда негативных изменений); минимальный размер штата
Компетентность	Высокая	Адекватная	Очень высокая
Преданность делу	Высокая; отождествление себя с компанией (фирмой)	Высокая; основанная на выполнении своей работы	Очень высокая; четкое отождествление себя с выполняемой работой, командой и компанией

¹ См.: Dyer L., Holder G.W. Human resources management: Evolving roles and responsibilities. Washington, 1988. P. 12–14.

Продолжение табл. 9.5

Цели	Стратегия инвестирования	Стратегия стимулирования	Стратегия вовлеченности
Средства			
Подбор персонала	Тщательный подбор персонала; экстенсивное планирование карьеры; определенная гибкость; минимальное сокращение кадров	Тщательный подбор персонала; ограниченный набор вариантов развития карьеры; практика найма на работу временных сотрудников; минимальное сокращение кадров	Очень тщательный подбор персонала; определенное планирование карьеры; экстремальная гибкость; минимальное (или отсутствие такового) сокращение кадров
Развитие персонала	Обширное; постоянное обучение	Минимальное	Обширное; постоянное обучение
Система оплаты труда	Дифференцированная система оплаты труда; заработная плата, варьируемая в зависимости от выполняемых функций; множество дополнительных бонусов	Единая четкая система оплаты труда; высокие варьируемые ставки; разделение прибыли; минимальные бонусы	Единая, четкая; высокие, частично варьируемые ставки заработной платы, основанные на уровне квалификации и компетентности; распределение дохода, гибкая бонусная система
Система организации труда	Широкие полномочия; инициативность сотрудников; работа в команде	Четкие (узкие) полномочия; четко разработанная пошаговая система организации труда; индивидуализм	Расширенные полномочия; работа в командах на основе самоконтроля и самоуправления
Контроль	Всеобъемлющий, лояльный	Минимальный директивный	Минимальный, мотивирующий
Взаимоотношения сотрудников	Различные формы коммуникаций между сотрудниками; принятие решений на основе голосования; взаимопомощь сотрудников приветствуется	Некоторые формы коммуникации; принятие новых решений путем голосования; эгалитаризм («уравниловка»)	Открытые взаимоотношения; принятие решений на основе голосования; эгалитаризм; распространена некоторая система взаимопомощи

Цели	Стратегия инвестирования	Стратегия стимулирования	Стратегия вовлеченности
Профсоюзное движение	Отсутствует	Уклонение от создания профсоюзов, в противном случае — конфликт	Уклонение от создания профсоюзов и (или) сотрудничество
Взаимоотношения с представителями власти	Полное взаимодействие	Взаимодействие	Взаимодействие

Культура качества *HRM* 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 обуславливает 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 лишь на 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;

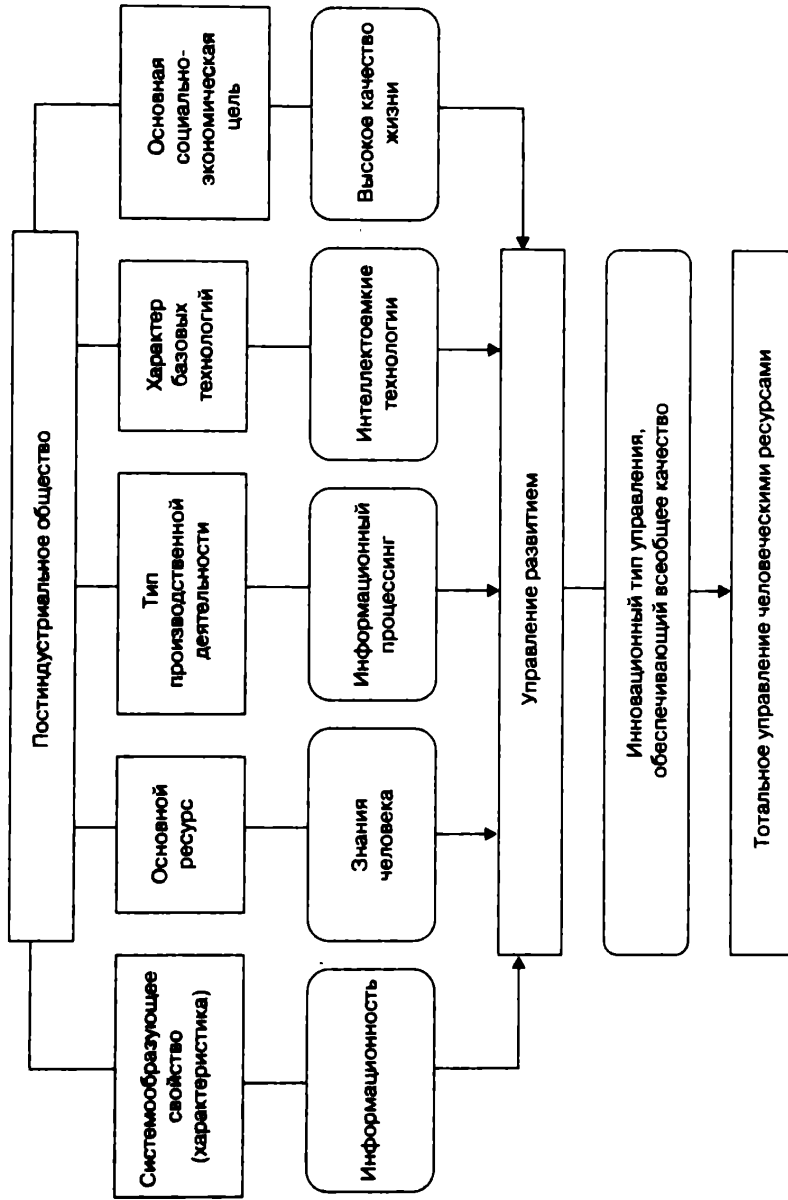


Рис. 9.9. Основы концепции тотального управления человеческими ресурсами (по Е.В. Шубенковой)¹

¹ Шубенкова Е. В. Стратегия формирования организованной составляющей управления человеческими ресурсами. М., 2004.

Раздел IV. От управления персоналом — к управлению человеческими ресурсами

- 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.

Глава 10

Трудовой потенциал

Понятия «рабочая сила», «трудовые ресурсы», «трудовой потенциал», «персонал фирмы», «человеческий капитал» — это термины, логически взаимосвязанные (см. рис. 10.1). 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». За пределами данной категории остается представление о потенциале человека. 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 поток¹.

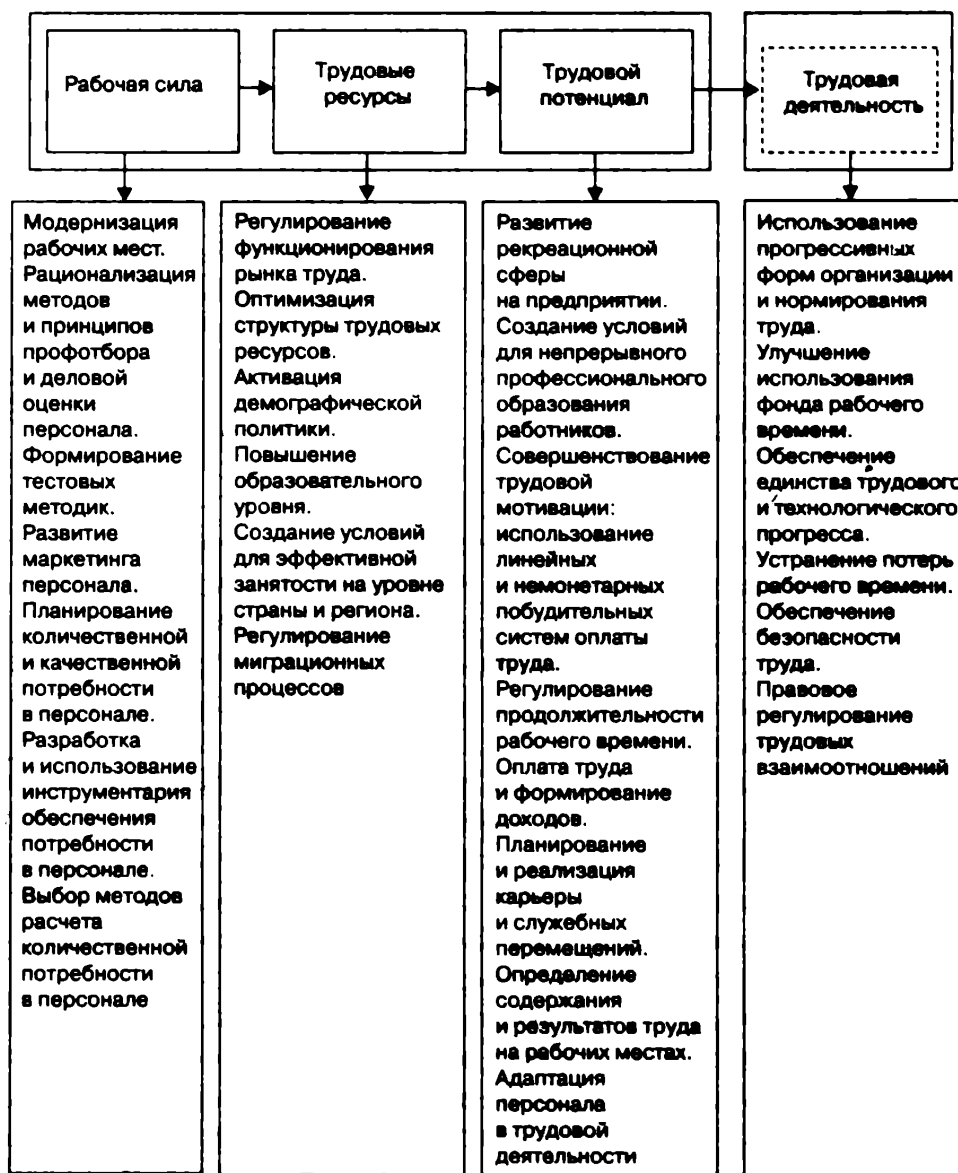


Рис. 10.1. Личный фактор производства: экономические формы и их оптимизация

¹ См.: Лопатников Л.И. Популярный экономико-математический словарь. М., 1979. С. 33, 55, 317.

Совокупность свойств персонала можно рассматривать как запас, а характеристики работы — как поток. «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»¹.

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 образом, трудовой потенциал характеризует максимально возможную степень достижения организационных целей путем использования производительных способностей человека.

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» 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»², а с другой — указывает, что эта мощность скрытая, ибо это не только «совокупность каких-нибудь средств, но и возможностей»³. Широкая 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

¹ См.: Лифшиц А.С. Оценка и развитие управленческого персонала. Иваново, 1999. С. 10–12.

² Ожегов С.И., Шведова И.Ю. Толковый словарь русского языка. М., 1997. С. 571.

³ Лифшиц А.С. Указ. соч. С. 10–12.

определенной области»¹. 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 в работе, 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 целей².

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 научно-технического прогресса (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, т.е. 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 времени человека, обладающего совокупностью общеобразовательных и профессионально-квалификационных характеристик, которые с учетом исторических, демографических, национальных и других

¹ Советский энциклопедический словарь. М., 1981. С. 1058.

² См.: Там же.

особенностей могут быть использованы в той или иной сфере общественного производства.

Сторонники **третьего** направления 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 резервы¹.

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.

¹ «Резерв» — термин французского происхождения, означающий «запас». В словаре русского языка отмечается, что резерв — это запас, откуда черпаются новые силы, ресурсы (см.: *Ожегов С.И., Шведова Н.Ю.* Толковый словарь русского языка. М., 2001. С. 673). Но чтобы иметь резервы, необходимо их создать. В этом состоит принципиальный вопрос формирования производственного и трудового потенциала.

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.

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 обуславливающих 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 и 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 к 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, и, 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.

Для рассмотрения понятия «трудовой потенциал» работника (личности) еще раз обратимся к определению «рабочей силы», данному К. Марксом: «...совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает организм, живая личность человека, и которые пускаются им в ход всякий раз, когда он производит какие-либо потребительные стоимости»¹. Данное определение относится преимущественно к индивидуальной рабочей силе, поскольку речь идет в нем об «организме и живой личности человека». Такой подход к исследованию рабочей силы в отечественной литературе в полном соответствии с курсом марксистской политической экономии существует до сих пор, где рабочая сила рассматривается как способность человека к труду, т.е. совокупность физических, интеллектуальных и нравственных качеств, которые могут применяться в

¹ Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. Т. 23. С. 178.

производстве ценностей¹. С другой стороны, в англоязычных 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»². Понятно, что при таком толковании термина «рабочая сила» им полностью замещается понятие «трудовые ресурсы».

Из этого определения следуют два вывода. Во-первых, до момента занятости 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 административно-командной системе 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 характеризуется количественно и ка-

¹ См.: Генкин Б.М. Указ. соч. С. 52.

² Доллан Э., Домненко Б. *Econotics*. Англо-русский словарь-справочник. М., 1994. С. 267.

чественно 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, т.е. 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 потенциального труда, которые он проходит перед тем, как стать трудовым потенциалом, трудом как деятельностью, в которой его потенции реализуются.

Однако возможности его реализации в каждый данный момент времени неравномерно распределены по предметным областям. Эта неравномерность распределения потенциала труда по предметным областям позволяет говорить об отчуждении возможного труда для конкретного индивида в той или иной предметной области.

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». Сложность и

многомерность способностей человека позволяют рассматривать его потенциал как систему всех проявляющихся в профессиональной деятельности социально полезных способностей, как актуализированных, так и резервных.

В российской экономической науке понятие «потенциал» применяют с 90-х гг. XX в. Ранее теории труда занимались проблемами трудовых ресурсов довольно односторонне — изучались различные группы населения.

Такой подход охватывал только часть трудового потенциала страны, причем в укрупненных объемных характеристиках. Ряд авторов, например, Л.С. Дегтярь вообще не проводит различий между понятием «трудоу потенциал» и «трудоу ресурсы» общества¹.

Отличие понятия «трудоу потенциал» от понятий «рабочая сила» и «трудоу ресурсы» состоит в том, что трудоу потенциал, являясь формой материализации человеческого фактора, выступает как персонифицированная рабочая сила, взятая в совокупности своих качественных характеристик, как реализованных, так и еще не реализованных в определенных обстоятельствах. Данное понятие значительно шире понятия «трудоу ресурсы», так как оно включает наряду с количественными (трудоу ресурсы) и весьма важные качественные характеристики рабочей силы. Трудоу потенциал как обобщающий, итоговый показатель человеческого (личностного) фактора производства включает совокупность различных качеств, которые связаны также со способностью и склонностью работника к труду, состоянием его здоровья, выносливостью и т.п. (физический и психологический потенциал); с объемом общих и специальных знаний, трудовых навыков и умений; с уровнем сознания и ответственности, социальной зрелости, идейной убежденности.

Такой подход позволяет по-иному рассматривать современное положение дел с человеческими ресурсами, так как резкое ухудшение демографической ситуации в России, ожидаемое в ближайшей перспективе, не означает, что столь же резко должен измениться и трудоу потенциал, который только отчасти представляет собой нечто данное людям от рождения — в значительной мере он формируется, развивается в процессах социализации личности. И актуально имеющий-

¹ См.: Дегтярь Л.С. Трудоу потенциал общества и социальная политика. М., 1984. С. 5.

ся, сформированный человеческий потенциал в зависимости от существующих условий может раскрываться, реализовываться в разной степени. Безработица, неполная занятость в развитых странах означает, по существу, расхищение их человеческого потенциала.

Потенциал человека — это генетические и жизненные способности человека как совокупного объекта общественной жизни, имеющего многосложную структуру. Он определяется его физическим здоровьем, степенью участия в социальных отношениях, способностями приносить доход, талантом и другими характеристиками. От жизненного потенциала человека следует отличать его трудовой потенциал, который включает совокупность различных качеств работника, которые связаны, во-первых, со способностью и склонностью к труду, состоянием его здоровья, выносливостью и всем тем, что отражает физический и психологический потенциал; во-вторых, с объемом общих и специальных знаний, трудовых навыков и умений, определяющих способность к труду определенной квалификации; в-третьих, с уровнем сознания и ответственности, социальной зрелости, идейной убежденности, интересов и потребностей. Трудовой потенциал как совокупность исходных состояний работника является важнейшим фактором трудовой активности на уровне ее необходимого условия, личностной предпосылки. Данное положение представляется концептуальными при изучении вопроса: что непосредственно влияет на активизацию внутренних сил, способностей и возможностей работника? Что определяет уровень активности личности и персонала?

Отталкиваясь от определения В.К. Врублевского о том, что понятие трудового потенциала — продукт исторического периода¹ (эпохи НТР), в настоящее время ряд авторов вводят понятие человеческого потенциала как продукта постиндустриального периода, эпохи развития информационного общества, основанного на информационно и интеллектуально емких технологиях, когда в качестве основополагающего ресурса развития начинает выступать человеческий капитал, а определяющим фактором производства становятся знания. Они рассматривают человеческий потенциал как способность, возможность и потребность людей трудиться в условиях постиндустриаль-

¹ См.: Сичкарев А.Г. и др. Трудовой потенциал и совершенствование его качественных параметров. Воронеж, 1994. С. 17.

ного общества. При этом способность человека трудиться определяется в первую очередь величиной его человеческого капитала как совокупности врожденных способностей и таланта, запаса здоровья, приобретенных знаний, опыта и квалификации; потребность трудиться — системой его ценностей и предпочтений, наличием мотивации, структурой его интересов, степенью активности. Возможность же полноценного, творческого и доставляющего удовлетворение труда во многом зависит от качества жизни населения.

Так, Б.М. Генкин считает, что трудовой потенциал является частью еще более общего понятия — потенциала человека как личности. Личностный потенциал формируется на основе природных данных (способностей), образования, воспитания и жизненного опыта¹.

Что же касается самого трудового потенциала, то Б.М. Генкин предлагает рассматривать его путем расширения характеристик, определяющих возможности эффективности труда. Компонентами трудового потенциала он считает здоровье, нравственность и умение работать в коллективе, творческий потенциал, активность (пассионарность), организованность, образование, профессионализм, ресурсы свободного времени.

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 создает, самовыражается;
- трудовой (профессионально-квалификационный) — на что она способна;

¹ См.: Генкин Б.М. Указ. соч. С. 53.

- 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 ее как участника социальных организаций и объединенных действий. С личностным ядром связаны механизмы, процессы формирования и функционирования социальных значений, регуляторов, норм и идеалов поведения, этических, эстетических, религиозных и т.п. ориентаций, самооценок и самореализации.

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, 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 (в том числе в бюджетном секторе), 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.Ф. Друкера, — это способность использовать любую возможность с максимальной выгодой¹.

¹ См.: Друкер П.Ф. Рынок: как выйти в лидеры. Практика и принципы. М., 1992. С. 83.

Разделяя в целом подход Б.М. Генкина, авторы полагают, что потенциал человека (личностный, предпринимательский), в значительной степени предопределяет его положение в обществе и характеризует комплекс его экономических, социальных, профессиональных возможностей.

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. Приведем примеры определения категории «трудовой потенциал» в рамках первого и второго подходов: «совокупность различных качеств людей, определяющих их трудоспособность. Это способности, склонности, здоровье, объем знаний, навыков, умений и т.д.»¹; интегральная характеристика совокупной способности к труду (в ее количественном и качественном выражении), которая определяет возможности как отдельного работника, так и совокупного работника по их участию в общественно полезной деятельности²; «потенциал рабочего времени человека, обладающего совокупностью общепрофессиональных и профессионально-квалификационных характеристик, которые с учетом исторических, демографических, национальных и других особенностей могут быть использованы в той или иной сфере общественного воспроизводства»³.

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. 10.2).

¹ *Управление трудовыми ресурсами*. М., 1987. С. 9.

² См.: *Одегов Ю.Г., Бычин В.Б., Андреев К.Л.* Трудовой потенциал предприятия: пути эффективного использования: в 2 ч. Саратов, 1992. Ч. 1. С. 38.

³ *Добрынин А.И., Дятлов С.А., Цыренова Е.Д.* Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. СПб., 1999. С. 295.

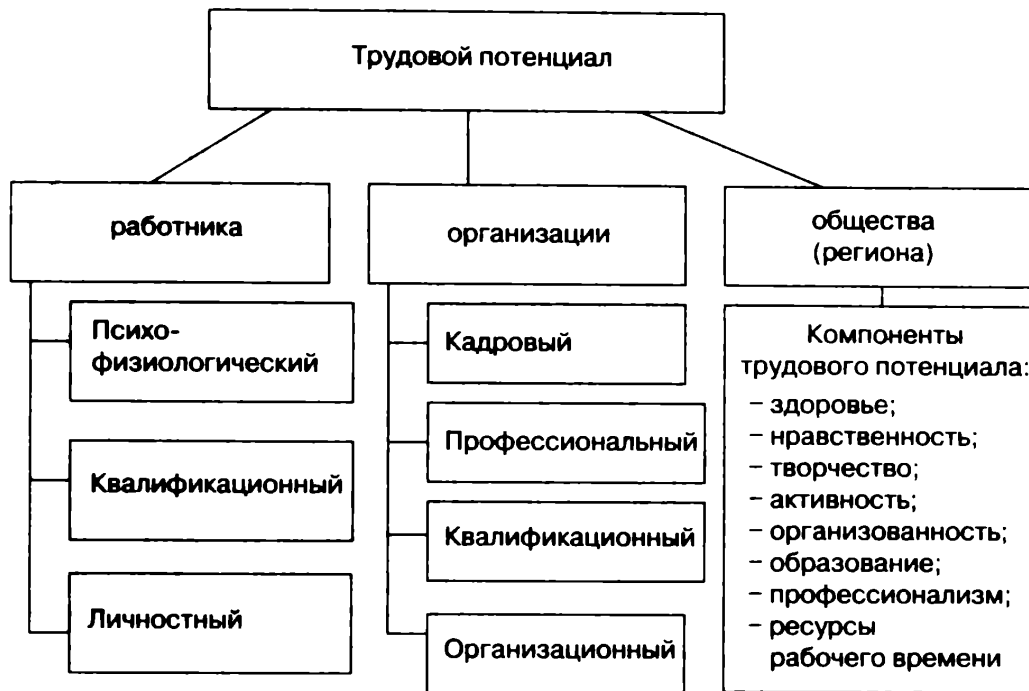


Рис. 10.2. Виды и компоненты трудового потенциала

Исходной структуроформирующей единицей анализа трудового потенциала является трудовой потенциал работника (личности), образующий основу формирования трудовых потенциалов более высоких структурных уровней.

Трудовой потенциал работника (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, тип нервной системы и т.п.;
- **квалификационный потенциал** — объем, глубина и разносторонность общих и специальных знаний, трудовых навыков и умений, обуславливающие 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.

Схематично структура факторов, составляющих трудовой потенциал работника, показана на рис. 10.3¹.

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»².

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 спорт³.

Здоровье населения России значительно хуже, чем в развитых странах, и продолжает неуклонно ухудшаться начиная с 1991 г. В целом по интегральному показателю здоровья мы находимся на 68-м месте в мире. Детская смертность в России в два—три раза выше, чем в развитых странах. С 1992 г. начался процесс сокращения численности жителей (число умерших стало больше числа родившихся). Средняя продолжительность жизни в России сейчас существенно (на 10 и более лет) меньше, чем в развитых странах. Особенно высока в нашей стране смертность мужчин в возрасте 25–45 лет. По сравнению с Германией она выше в три раза⁴.

¹ См.: *Одегов Ю.Г., Бычин В.Б., Андреев К.Л.* Трудовой потенциал: пути эффективного использования. Ч. 1. С. 35.

² *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, 1989. С. 19.

³ См.: Концепция федеральной целевой программы «Развитие физической культуры и спорта в Российской Федерации на 2006–2015 годы».

⁴ См.: *Региональные проблемы здоровья населения России / под ред. В.Д. Беляева.* М., 1993. С. 99.

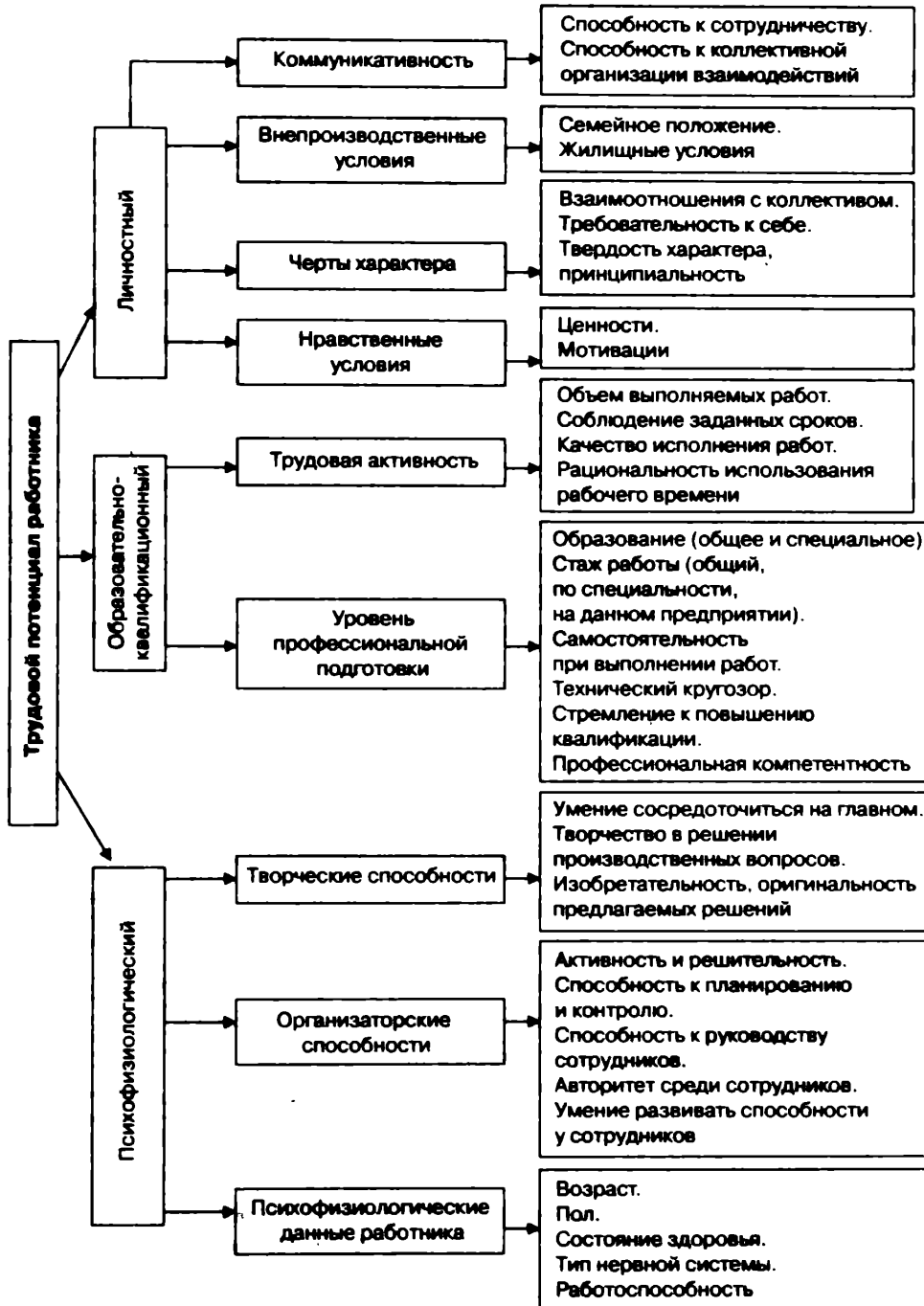


Рис. 10.3. Структура факторов, определяющих трудовой потенциал работника

Выделяемых бюджетом средств на здравоохранение совершенно недостаточно для поддержания приемлемого уровня физического благосостояния человека. Все это и послужило исходной базой для Президентских инициатив в области реформы здравоохранения.

Заболевания и смертность в России значительно выше, чем в развитых странах, из-за низкого качества продуктов питания и их фальсификации, его нерациональной структуры (мало белков, витаминов и других биологически активных веществ), распространенности вредных привычек (алкоголь, курение), неблагоприятных условий труда и т.д.

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 (рис. 10.4).



Рис. 10.4. Структура квалификационной составляющей трудового потенциала

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 саморазвитию¹.

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 советского психолога и физиолога академика В.М. Бехтерева, который, формулируя критерий социальной организации при социализме, 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

¹ 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, 1988. С. 99–122.

при отсутствии переутомления, но и при гарантии полного здоровья и развития личности трудящихся»¹.

Очень важно, уяснив механизм действия каждого из компонентов трудового потенциала работника, создать адекватные его способностям и возможностям условия труда, при которых возможно использовать скрытые резервы работника. Немаловажным качеством трудового потенциала является соответствие способностей характеру выполняемой работы (хотя высокий уровень пластичности психики человека при мотивации достаточной силы может включить компенсаторные механизмы, которые позволят овладеть желанной профессией, но это скорее исключение, чем правило). На практике несоответствие потребностей производства возможностям работников выражается в нерациональном кадровом составе, плохом распределении трудовых обязанностей, неудовлетворении трудом и т.д. Результаты обследований рабочих и служащих французских компаний таковы: 66% опрошенных указывают на невозможность полностью реализовать свои способности на работе. Оценки американских экспертов показывают: рабочий, не боясь быть уволенным, в среднем использует 20–35% своих потенциальных возможностей. Однако, по мнению опрошенных, эта цифра может быть увеличена до 70–80% при условии стимулирования коммуникацией, расширении возможностей образовательного и профессионального роста, создании предпосылок для большего вовлечения работников в процесс принятия хозяйственных решений.

На рис. 10.5 показана теоретическая модель связей меры развития и меры использования трудового потенциала работника. Данная модель указывает на то, что трудовой потенциал работника (человека) изменяется в соответствии с этапами его жизненного пути. На начальном этапе закладываются те физические (здоровье), интеллектуальные (умственное развитие), нравственные (система ценностей), информационные (знания и способности их наращивать) характеристики, которые определяют все последующее развитие индивидуального трудового потенциала и эффективность его реализации в практической деятельности.

¹ *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.

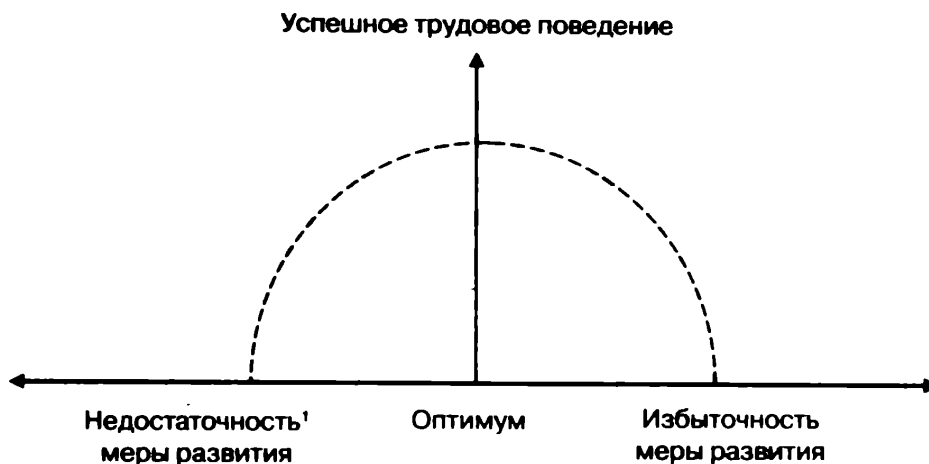


Рис. 10.5. Теоретическая модель связи между мерой развития и мерой использования трудового потенциала

Следующий этап связан с периодом максимизации трудового потенциала индивида на основе физиологической, интеллектуальной и нравственной деятельности, обогащения жизненным и производственным опытом.

В этот период приоритетное значение приобретают следующие характеристики трудового потенциала работника:

- потенциал профессионального опыта — приобретенный механизм его обобщения в процессе индивидуальной профессионализации;
- психолого-физиологический потенциал — адаптивные способности к изменениям внутренней и внешней среды организации;
- интегративный потенциал — механизм компенсации отсутствующих или недостаточно развитых способностей, относящихся к вышеперечисленным характеристикам.

Формируясь в рамках профессиональной деятельности работника, эти характеристики во многом зависят от институциональной и социальной среды, соответствия потенциальным возможностям работника техники, технологии и организации производства.

¹ Избыточности так же, как и недостаточности, сопутствует понижение уровня успешности трудового поведения.

всей совокупности условий для реализации трудового потенциала развития и применения тех способностей, которыми данный человек обладает.

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 или финансовых ресурсов, земли, капитала, собственности, знаний и способностей, денег.

В жизни человека в определенном возрасте 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.

Более оптимальным является работник продуктивного типа. Формирование возможно большего числа творческих личностей является важной задачей общества. Но для этого необходимы развитая

система изучения работника, массовая профессиональная ориентация каждого выпускника средней школы и профессиональный отбор, которые устанавливали бы возможности человека.

Трудовой потенциал организации (трудовой потенциал персонала организации) (ТПО) представляет собой совокупность работников, которые работают в организации.

При этом необходимо учитывать, что каждый работник, обладая трудовым потенциалом, при выполнении конкретной работы в разной степени реализует свои потенциальные возможности. В результате этого в состав коллективного труда он может войти в качестве определенного слагаемого (со знаком +), вычитаемого (–) и множителя (x)¹. Другими словами, трудовой потенциал организации больше простой суммы индивидуальных трудовых потенциалов, входящих в этот персонал работников. В результате разделения и интеграции трудовых процессов, совместности и состязательности людей в труде возникает новое качество трудового потенциала, т.е. проявляется эффект эмерджентности и синергизма.

Если при объединении в группу все конкретные трудовые потенциалы работников входят в состав коллективного труда в качестве множителя, то это означает, что каждый работник внес в совместную работу нечто большее, чем его трудовой потенциал: с одной стороны, он своим трудом побудил других работников эффективнее использовать их личный трудовой потенциал, а с другой — он сам испытывал такое же воздействие.

Таким образом, трудовой потенциал персонала организации отличен от простой суммы трудовых потенциалов работников, так как в процессе трудовой деятельности возникает синергетический и эмерджентный эффект, обусловленный взаимодействием трудовых потенциалов работников: (знания \times умения = способности личности) \times (позиция \times ситуация + мотивация личности) \times (ресурсы \times возможности организации – ограничения организации) = организационные результаты, скорректированные на ее цели и ограничения.

Если каждый из множителей имеет негативный вектор (нет способностей, мотивации или возможностей), то эффект все равно на-

¹ Понятие коллективности юридически закреплено в трудовом законодательстве, касающемся заключения коллективных договоров работодателя с персоналом наемных работников.

растает, только в негативном направлении. Таким образом, любой из минусов, кажущийся руководителю небольшим, дает ощутимый разрушительный эффект. И, наоборот, даже небольшое внимание к человеку приведет к ощутимым качественным результатам без дополнительных усилий и затрат.

Трудовой потенциал персонала является составной частью гудвилла, или нематериальной ценности организации, и может оказать на него существенное влияние. Например, рыночная стоимость фирмы может сократиться, если из нее уйдет большое число ключевых руководителей и квалифицированных работников или разразится значительный по масштабу и затянувшийся во времени конфликт в трудовом коллективе и т.д. И наоборот, стабильный коллектив, создавший компании определенный имидж и деловую репутацию, повышает ее гудвилл, т.е. ценность, определяемую качеством менеджмента, интеллектуальной собственности, «ноу-хау» и др.

Структура трудового потенциала персонала организации представляет собой соотношение различных демографических, социальных, функциональных, профессиональных и других характеристик групп работников и отношений между ними.

Важным фактором, количественно и качественно определяющим трудовой потенциал персонала фирмы, служит уровень организации производства и управления им. Значимость названного фактора столь велика, что его приходится учитывать при актах купли-продажи бизнеса и при определении его реальной капитализации.

Организация должна не просто набирать рабочую силу из тех, кто вообще может и хочет трудиться, ей необходимо формировать свой трудовой потенциал: внутренняя структура персонала неповторима, как нет в природе двух совершенно одинаковых людей, так нет абсолютно идентичных организаций.

ТПО формируется в рамках локального рынка труда, который поставляет образованное и профессионально подготовленное население в организацию. Территориальная подсистема создает условия для производства, распределения и потребления человеческих ресурсов и оказывает как прямое, так и косвенное воздействие на процесс использования рабочей силы.

В трудовом потенциале организации выделяют **кадровую и организационную** составляющие. Данное выделение носит чисто условный характер, но оно позволяет четче определить степень целенаправленного воздействия на каждый из факторов системы.

Кадровая составляющая включает в себя:

- профессиональные навыки, умения и навыки, обуславливающие профессиональную компетентность (квалификационный потенциал);
- познавательные способности (образовательный потенциал).

Факторы формирования ТПО приведены на рис. 10.6.

Эта составляющая трудового потенциала может быть рассмотрена с двух позиций. Субъективно она выступает как форма личного самовыражения и удовлетворение потребностей индивида и может рассматриваться как способность человека выполнять определенные виды работ. Объективно она является выражением набора характеристик, отражающих материально-техническую и социально-экономическую определенность совокупности профессий.

Повышение кадровой составляющей трудового потенциала включает в себя проведение работ по профессиональной ориентации, приему и расстановке кадров; повышению содержательности труда работников; адаптации молодежи и вновь принятых работников на предприятии; повышению образовательного, профессионального и квалификационного уровня кадров и их продвижению на производстве; расширению объема работ по переподготовке работников.

Профессиональная структура детерминируется изменениями в характере и содержании труда под влиянием НТП, который обуславливает появление новых и отмирание старых профессий, усложнение и повышение функционального содержания труда. Другими словами, она выступает как система требований, предъявляемых к содержанию труда и реализуемая посредством набора рабочих мест.

Квалификационная структура определяется качественными изменениями в трудовом потенциале (рост умений, знаний, навыков) и отражает прежде всего изменения в его личностной составляющей.

Группа является той социальной средой, в которой непосредственно протекает процесс формирования трудового потенциала работника как главной производительной силы общества. Под влиянием факторов, ее составляющих (например, повышение образовательного, профессионального, культурного и технического уровня рабочей силы), происходит развитие и совершенствование человеческого фактора.

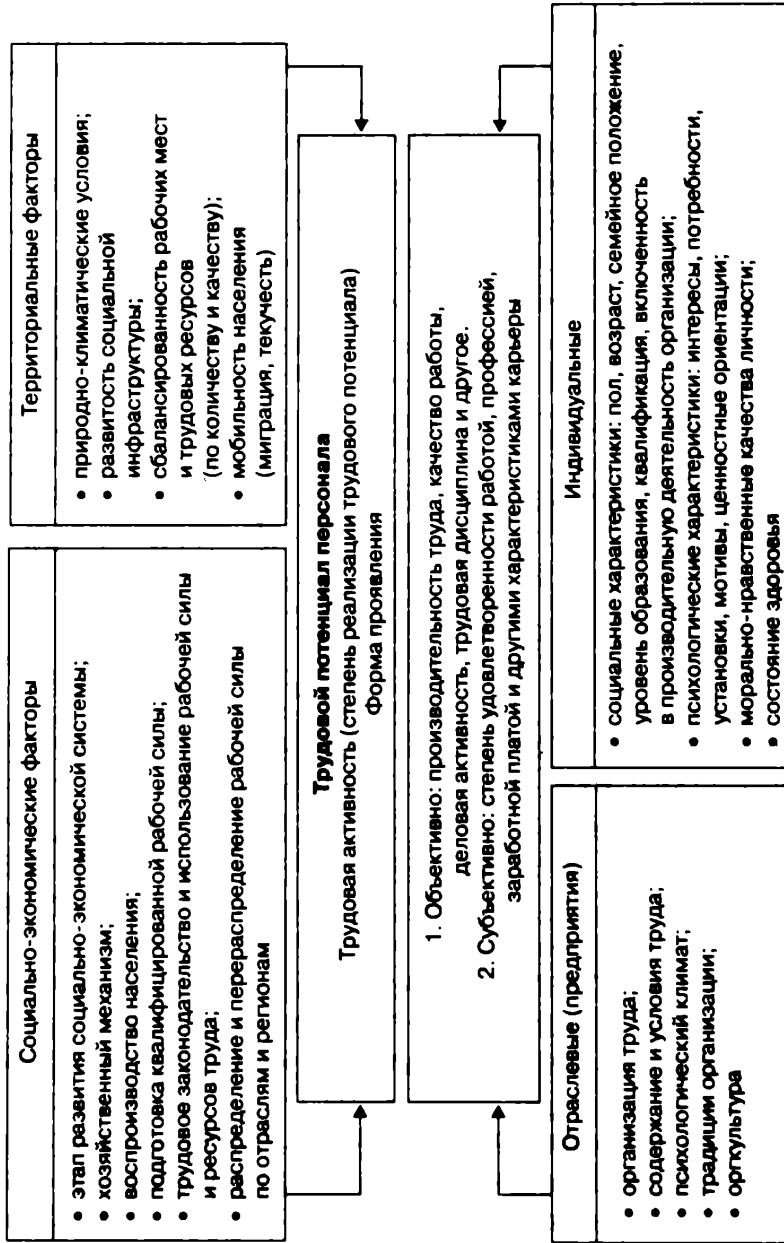


Рис. 10.6. Факторы формирования ТПО

См.: Неапов Н.А., Одегов Ю.Г., Андреев К.Л. Трудовой потенциал промышленного предприятия. С. 38.

Особое значение имеет то, что профессионально-квалификационный потенциал неотделим от организации. И если все остальные составляющие (оборудование, технологии, здания, сооружения и т.д.) можно купить, то работники не продаются и не покупаются. Возможна лишь передача правопреемственности по трудовым договорам с работниками на момент приобретения организации. Таким образом, трудовой потенциал персонала определяет управленческую специфику организации и ее конкурентоспособность.

Организационная составляющая трудового потенциала организации во многом определяет эффективность ее функционирования как системы в целом и каждого работника в отдельности и с этих позиций непосредственно связана с эффективным использованием трудового потенциала, так как сама возможность дисбаланса в системе «трудовой потенциал организации — трудовой потенциал работника — рабочее место» заложена в используемых на практике принципах выбора организационных решений.

Рассматривая данную составляющую, нельзя забывать, что организации обладают различными потенциалами не только в зависимости от территориального расположения, отраслевой принадлежности, размеров производства, возраста и др., но каждое предприятие имеет свои особенности в истоках и характере формирования организационной культуры, трудовых традиций.

Организационная составляющая трудового потенциала организации определяет также напряженность (интенсивность) использования индивидуальных трудовых потенциалов в течение регламентированного рабочего времени.

Организационная составляющая потенциала определяется динамикой соотношений установок: интересов (И) (что хочу), возможностей персонала (В) (что могу), волевых усилий (С) (к чему стремлюсь), безличностного долженствования (Н) (что надо делать). Все установки разноплановы и действуют с разной степенью интенсивности, создавая в каждом конкретном случае особую соотнесенность переменных величин, влияющих на то или иное действие личности.

$Поп = a_1 И + a_2 В + a_3 С + a_4 Н$, где $a_1 + a_2 + a_3 + a_4 = 1$, а значения И, В, С, Н изменяются в баллах от 1 до 10.

Организационная мощность потенциала персонала организации (Моп) определяется из динамики соотношения организационного потенциала персонала в единицу времени: $Моп = Р(Поп, Т)$.

Организационная работа персонала (Роп) определяется как динамика отдачи (вклада) персонала на единицу организационной мощности, измеряемая переменными: а) выполнением работы в срок (S); б) отличное ее качество (K); в) выполнение задач во всем объеме (Q); г) риск невыполнения работ по срокам, объему, качеству (R): $Rop = b_1 S + b_2 K + b_3 Q + b_4 R$. $b_1 + b_2 + b_3 + b_4 = 1$, а значения S , K , Q , R изменяются в баллах от 1 до 10.

В процессе управления она призвана обеспечить максимально возможную степень достижения организационных целей работниками при возможно благоприятных организационно-технических и социально-экономических условиях.

Управление ТПО в этих условиях имеет целью свести к минимуму долю нереализованных возможностей персонала. Оно должно основываться на соблюдении следующих принципов:

- соответствия ТПО характеру, объему и сложности выполняемых трудовых функций и видов работ;
- обусловленности структуры ТПО материальными и нематериальными активами производства;
- обеспечения эффективного использования ТПО;
- создания условий для роста человеческого капитала организации.

О полном использовании ТПО можно говорить лишь при одновременном учете требований всех четырех принципов, так как в этом случае создаются условия, позволяющие осуществлять модернизацию производства, не допуская разрыва между уровнями техники, технологии и квалификации кадров, и реализовать все потенциальные возможности работников.

Система работы по формированию ТПО включает в себя:

- во-первых, управление кадровым ядром коллектива, способного постоянно поддерживать оптимальный уровень ТПО;
- во-вторых, создание условий, способствующих адаптации работника на предприятии, формированию его разнообразных связей в предприятии;
- в-третьих, организацию системы профессионально-квалификационного продвижения и всестороннего развития работника в системе рабочих мест предприятия;
- в-четвертых, осуществление мер, предотвращающих появление неудовлетворенности работника своим положением, с

целью сокращения текучести и уменьшения тех отрицательных последствий, которые обусловлены ею.

Подход, основанный на приспособлении рабочей силы к организационно-техническим условиям производства, изжил себя. Внедрение гибких систем организации труда, информационных технологий направлено на то, чтобы освободить работника от жесткой связи с технологическим процессом и создать тем самым условия для реализации его потенциальных возможностей, квалификационного роста, повышения содержательности и привлекательности труда.

Таким образом, необходимость выделения организационной составляющей сопряжена с последовательным и целенаправленным формированием условий, способствующих полной реализации потенциальных возможностей человека и приобретению им новых качеств и способностей.

Формирование и развитие трудового потенциала не может идти в отрыве от целей организации. Это предопределяется целенаправленным характером любого управления, сущностью кадрового потенциала как максимально возможной степени достижения организационных целей персоналом при благоприятных организационно-технических и социально-экономических условиях.

Конкретные организации, в которых трудится человек, чаще всего преследуют свои интересы (план, прибыль и т.п.). Работник для них — только средство для выполнения намеченной программы. Но поскольку прибыль предприятия во многом определяется тем, каков трудовой потенциал персонала, здесь уже больше внимания уделяется его количественным параметрам и даже проявляется забота о повышении квалификации через различные курсы (с отрывом или без отрыва от производства), вводятся аттестации, обязательные минимумы знаний и умений работника, должностные инструкции и т.п.

Трудовая группа — это люди, работающие бок о бок, как бы ставшие одним организмом, от успешности действия каждой функциональной системы которого зависит успех других.

Группа — это уровень, где работник не просто средство для достижения цели. Он — и коллега, и наставник, обеспечивающий поддержку, физическую и психологическую защиту, взаимовыручку, а также хорошее настроение, часто он — ученик. Роль производственной группы в формировании трудового потенциала трудно переоценить. Роль производственной группы в формировании работника особенно возрастает, когда на предприятии отсутствует эффектив-

но налаженная система профессионального обучения, повышения квалификации и профессионального консультирования.

Трудовой потенциал страны — достаточно широкое макроэкономическое понятие, характеризующее совокупную общественную способность к труду, потенциальную трудовую дееспособность общества (см. рис. 10.7).

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:

- 1) 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;
- 2) количественную сторону трудового потенциала, которая выражается численностью трудоспособного населения и ресурсами рабочего времени (потенциальным фондом рабочего времени).

Поддержание и приумножение этих качеств трудового потенциала страны объективно выдвигаются в приоритетные задачи экономической политики, которые решаются на разных уровнях управления.

Глава 10. Трудовой потенциал

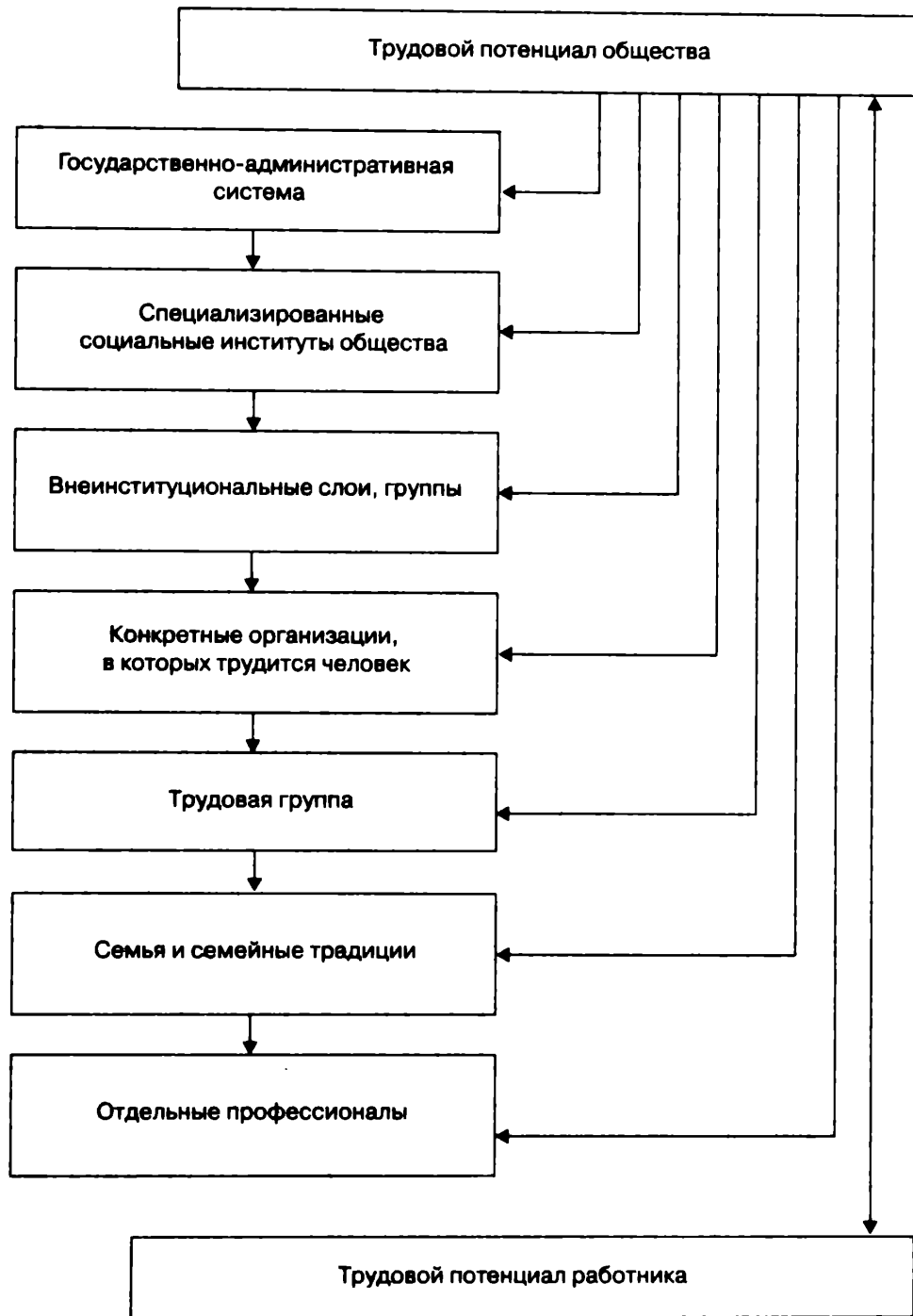


Рис. 10.7. Основные уровни системы формирования трудового работника

Глава 11

Оценка трудового потенциала

Трудовой потенциал — возможное количество и качество труда, которым располагает общество (трудовой коллектив) при данном уровне развития науки и техники. Существуют различные подходы к его оценке. 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.

При оценке трудового потенциала организации следует помнить, что для собственника или внешнего инвестора организации профессионально-личностные качества отдельного работника представляют ценность лишь в той мере, в какой они могут быть использованы в составе «совокупного работника» для выполнения задач организации. От деятельности «совокупного работника» зависит результат труда, который продается и покупается. Отдельно от работника его знания и навыки не имеют большой ценности, поскольку не могут быть качественно реализованы.

Трудовой потенциал организации по определению не сводится к профессионально-личностным характеристикам отдельных работ-

ников и не может быть определен как простая арифметическая сумма профессионально-личностных характеристик.

Если, допустим, для решения определенной задачи необходимо иметь одного химика, двух инженеров-технологов и одного экономиста, то отсутствие хотя бы одного из них не позволит решить задачу, даже при условии, что в организации работают пять незанятых высококвалифицированных физиков, подготовка которых стоила дороже, чем подготовка отсутствующего специалиста.

Таким образом, при оценке трудового потенциала следует рассматривать не отдельного, а совокупного работника. Представление о совокупном работнике организации должно складываться из количественных, профессионально-квалификационных, организационных и социально-психологических характеристик и показателей, позволяющих оценить адекватность трудового потенциала задачам организации. С этой целью возможно применение определенного набора количественных показателей и качественных характеристик.

Анализ возраста, физических возможностей, имеющихся знаний и профессионально-квалификационных навыков дополняет данные о численности персонала и позволяет оценить трудовой потенциал более точно. Так, Институт экономики Академии наук СССР рекомендует оценивать использование трудового потенциала через систему следующих показателей:

- доля занятых в общественном производстве, продолжительность работы в течение дня, недели, месяца, года;
- соотношение занятых в сфере общественного хозяйства, индивидуальной трудовой деятельности, в личном подсобном хозяйстве (качественное состояние занятости в целом);
- занятость в государственном секторе (отраслевая и профессиональная структура, соотношение занятых физическим и умственным трудом), в кооперативном;
- уровень межотраслевой, внутриотраслевой и территориальной мобильности занятого населения;
- темпы роста производительности труда, национального дохода в расчете на одного занятого, уровень количественно-качественной сбалансированности потребности народного хозяйства в рабочей силе с возможностями их удовлетворения, уровень полезного использования фактического рабочего времени.

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»¹.

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

¹ Nordhaug O. Human capital in organizations: Competence, training and learning. Oslo, 1993. С. 21.

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 девиантным¹ поведением и др.);
- 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;

¹ Девиант — индивид, отличающийся по своим характеристикам от основной массы ему подобных (см.: <<http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%94>>).

- 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.

Например, если средний тарифный разряд работ, выполняемых в организации, четвертый, а средний разряд рабочих третий, то для приведения в соответствие тарифных разрядов работ и рабочих необходимо провести серьезную организационную и образовательную работу. Суммарные затраты при этом могут быть определены не только на основе нормативов, но и исходя из реальных цен на образовательные услуги, стоимости рабочей силы на рынке труда и ресурсных возможностей 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.).

Изначально оценку трудового потенциала организации осуществляли через оценку численности промышленно-производственного персонала, т.е. работников, занятых в организации и производстве продукции. Чем больше численность, тем больше при прочих равных условиях объем произведенной продукции, тем больше доход компании. Такой подход к оценке трудового потенциала не отвечает требованиям рыночной экономики: наращивание объемов производства не всегда является целью деятельности, все чаще фирмы ориентированы на рост качества продукции и качество обслуживания клиентов.

Следовательно, в целях оценки важно знать не численность как таковую, а то, насколько она ниже или выше численности, необходимой для выполнения плановых или проектируемых объемов работ, а также для рационального, функционального и технологического разделения труда. Профессионально-квалификационный состав персонала должен оцениваться не просто по количеству работников каждой специальности и уровню квалификации, а по сравнению с необходимой или проектируемой профессионально-квалификационной структурой персонала. Это особенно важно, поскольку превышение показателей над плановыми в рыночных условиях не всегда во благо организации и может потребовать дополнительных затрат на переподготовку работников, их высвобождение или трудоустройство.

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 — измерение трудового потенциала как совокупного потенциального фонда времени в человеко-часах (Фп):

а) применительно к предприятию (организации):

$$\Phi_{\text{п}} = Ч \times Д \times T_{\text{см}},$$

где Ч — численность работающих, чел.; Д — количество дней работы в периоде (год, квартал, месяц); $T_{\text{см}}$ — продолжительность рабочего дня (смены), час;

б) применительно к обществу, региону: $\Phi_{\text{п}} = \sum_{i=1}^m Ч_i \times T_{\text{р}_i}$,

где $Ч_i$ — численность населения, способного участвовать в общественном производстве, по группам (половым, возрастным, квалификационным и т.п.); m — число групп населения; $T_{\text{р}_i}$ — законодательно установленная величина времени работы по группам в течение календарного периода (года, квартала, месяца), час.

Условно-натуральный метод — измерение трудового потенциала ($T_{\text{п}}$) в условных потенциальных работниках или условных человеко-часах:

$$T_{\text{п}} = \sum_{i=1}^m Ч_i \times K_i \quad \text{или} \quad T_{\text{п}} = \sum_{i=1}^m Ч_i \times T_{\text{р}_i} \times K_i,$$

где K_i — 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 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, частичной занятости или незанятости работника. Такой показатель объема, как человеко-час, наиболее полно отражает динамику, стабилен и позволяет учесть не только годовых работников, но и тех, кто может быть занят лишь часть законодательно установленного времени¹. Поскольку это время неодинаково, то в структуре потенциала должны выделяться две группы, так как работники могут быть полностью занятыми (полногодовыми) и частично занятыми (неполногодовыми). В первую группу входит все население, которое может и должно участвовать в производстве в течение законодательно установленного годового рабочего времени. Ко второй группе относятся учащиеся, пенсионеры и домохозяйки, которые участвуют в общественном производстве в течение неполного рабочего дня или сокращенной рабочей недели. При этом необходимо не только выделение половозрастных групп, но и определенная дифференциация внутри них. Следовательно, объем определяется численностью населения, способного в той или иной степени создавать потребительные стоимости и входящего в одну из половозрастных групп.

Термин «наполненность рабочего времени» требует расшифровки, так как он широко в экономической практике не применялся. Критика теории «физиологического оптимума», справедливая по отношению к каждому отдельному работнику, определила своеобразное табу на исследование данной проблемы по отношению к половозрастным группам работников. А она существует. Ведь ни у кого не вызывает сомнения, что день работы малоквалифицированного рабочего имеет меньший результат, чем высококвалифицированного. Но считается, что день работы мужчины и женщины одного и того же возраста и одинаковой квалификации равнопродуктивен, хотя практики и исследования физиологов это не подтверждают (см. табл. 11.1).

¹ Когда неполнозанятые работники приравниваются к полностью занятым, это приводит к завышению действительного уровня объемного показателя.

Таблица 11.1

Соотношение коэффициентов производительности труда по возрастным группам рабочих

Возраст, лет	Источники	
	Модели демографических связей ¹⁾	А.Г. Новицкий ²⁾
	Половозрастные коэффициенты производительности труда	
16–19	0,64	0,71
20–24	0,82	0,90
25–29	0,95	1,05
30–34	0,99	1,10
35–39	1,00	1,11
40–44	1,01	1,12
45–49	0,98	1,09
50–54	0,96	1,07
55–59	0,95	1,06
60–69	0,79	0,90–0,87
70 и более	0,71	0,80

¹⁾ См.: *Модели демографических связей*. М., 1977. С. 96.

²⁾ См.: *Новицкий А.Г. Проблемы неполного рабочего времени и занятости населения*. М., 1975. С. 98.

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 удельного веса 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 $1,0 \times 0,9 + 1,0 \times 0,85 + 0,5 \times 0,75 = 2,125$ 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 (Уэкс) 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):

$$\text{Уэкс} = J_z \times i_q \times i_n \times D_z \times i_c,$$

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.

Вместе с тем получение и использование сведений о качественной стороне трудового потенциала предприятия, необходимых для практической работы, сегодня затруднено ввиду отсутствия целостной программы учета и отчетности о качественной структуре персонала организации, большого разнообразия набора качественных

параметров трудового потенциала. Последнее обстоятельство делает, во-первых, невозможным непосредственное сведение одной качественной характеристики к другой или нахождение единой их эквивалентной основы, во-вторых, если одна часть признаков качества трудового потенциала является взаимозависимой, то другая характеризуется отсутствием всякой внутренней связи между ними. В-третьих, трудовому потенциалу организации свойственны такие признаки, которые нельзя непосредственно зарегистрировать у каждого работника в отдельности (например, стабильность кадрового состава, текучесть и др.). Таким образом, важной задачей оценки трудового потенциала является разработка комплекса оценивающих его показателей.

Разные ученые по-разному подходят к проблеме оценки 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_i):

$$h = \frac{h_i \times i}{h \times i}.$$

Таким образом, оценка интенсивных факторов роста трудового потенциала ($Y_{\text{инт}}$) может быть произведена на основе определения структурных изменений его качественных характеристик, соответственно, в отчетном (h_t) и в базисном (h_0) периодах:

$$Y_{\text{инт}} = h_t/h_0.$$

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_н^б) и сводного структурного коэффициента, характеризующего влияние экстенсивных ($Y_{\text{экс}}$) и интенсивных ($Y_{\text{инт}}$) факторов на рост ТП, по формуле:

$$\text{ТПО} = \text{ТП}_n^b \times Y_{\text{экс}} \times Y_{\text{инт}}$$

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:

$$\text{ТПО} = \text{Ч}_p \times \text{С}_p \times \text{З}_p \times \text{К}_k \times \text{К}_n,$$

где Ч_p — общая численность персонала; С_p — показатель средней продолжительности трудовой деятельности работника в течение года, рассчитывается как средневзвешенная по числу работников величина с учетом отработанного ими времени (месяцев, чел.); З_p — показатель закрепляемости персонала, рассчитываемый по формуле:

$$\text{З}_p = d_3 + \lambda (1 - d_3),$$

где d_3 — удельный вес закрепившихся работников, %; λ — длительность периода трудовой деятельности работника, принятого, но не закрепившегося в организации; К_k — показатель квалификации работников, рассчитываемый по формуле:

$$\text{К}_k = 1 + V(\mu - 1),$$

где V — удельный вес квалифицированных работников в общей численности; μ — коэффициент редукции труда; К_n — 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, и 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 $ТП = f(x_1, x_2, \dots, x_n)$. В частности, А.Ю. Мудревским, для оценки влияния количественных и качественных факторов на эффективность трудового потенциала в целом предлагается использовать уравнение регрессии¹:

$$Y_{1,2,3,4} = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4,$$

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, так как в этом случае большое влияние оказывает синергетический эффект от взаимодействия персонала². Ее нельзя просто считать совокупностью трудовых потенциалов работников. Теоретических разработок по этой части практически не делается, так как каждый коллектив по-своему индивидуален. Исследования здесь еще предстоит проделать экономистам в области экономики труда.

Для анализа динамики трудового потенциала следует использовать индексную модель расчета³. На первом этапе анализа определяются компоненты, наиболее существенные для данной организации, в зависимости от степени значимости устанавливается их градация, на втором — выделенные компоненты увязываются с конечными целями предприятия, делаются выводы и предлагаются соответствующие рекомендации.

В ходе исследований на предприятиях легкой промышленности были установлены 15 наиболее значимых компонентов, которые оказывают максимальное воздействие на конечные цели предприя-

¹ См.: Мудревский А.Ю. Совершенствование системы управления трудовым потенциалом промышленного предприятия в условиях рыночной экономики: автореф. дис. ... канд. экон. наук. Ярославль, 2000. С. 18.

² См.: Иванов Н.А., Одегов Ю.Г., Андреев К.Л. Трудовой потенциал промышленного предприятия. С. 96.

³ См.: Афанасьева А., Радько С. Сохранение трудового потенциала и максимизация прибыли // Человек и труд. 1999. № 7.

тия, и построено их «дерево», представляющее собой иерархическую структуру (см. рис. 11.1).

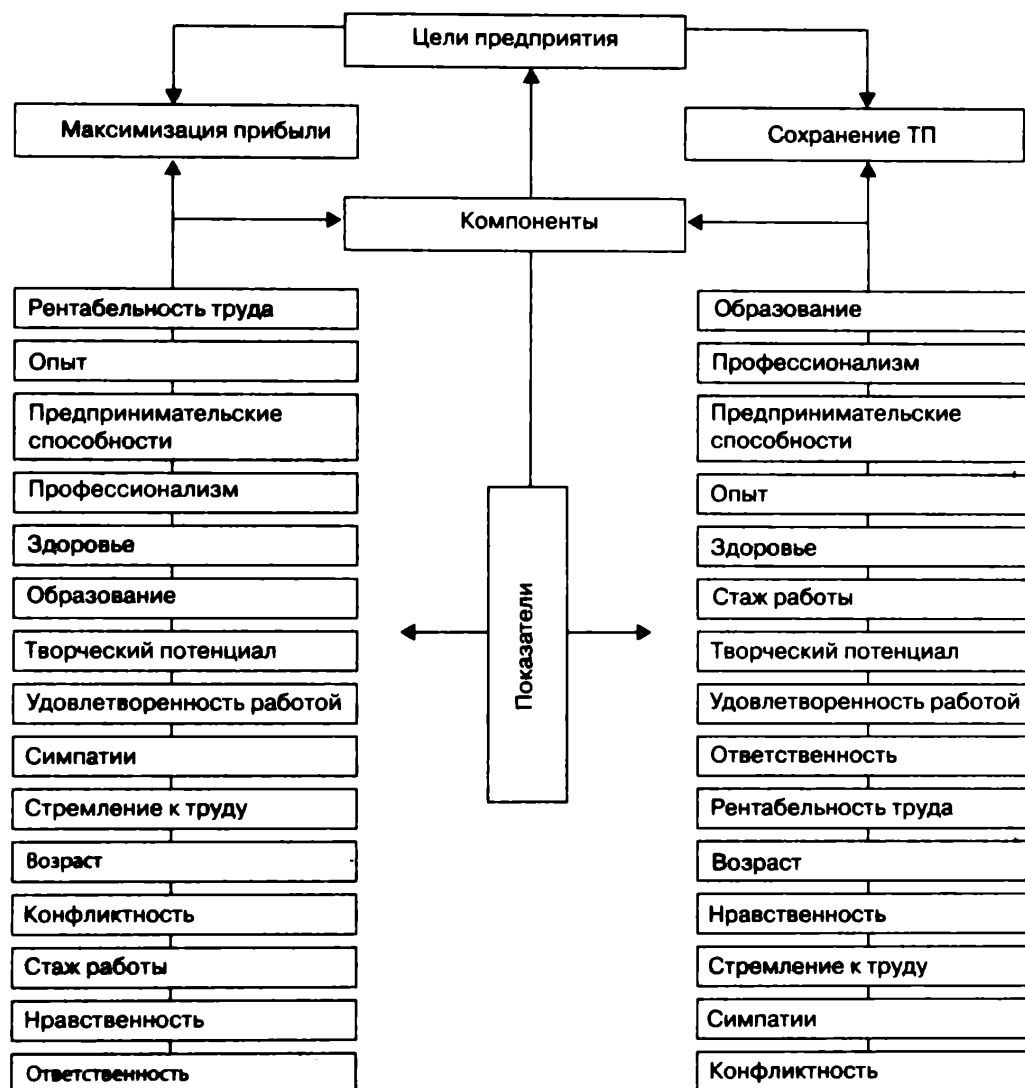


Рис. 11.1. Организационные факторы использования трудового потенциала¹

¹ См.: Афанасьева А., Радько С. Указ. соч.

Индекс трудового потенциала имеет вид:

$$I_{\text{ТП}} = I_3 \times I_{\text{Об}} \times I_{\text{В}} \times I_{\text{С}} \times I_{\text{П}} \times I_{\text{Н}} \times I_{\text{Оп}} \times I_{\text{См}} \times I_{\text{Уд}} \times I_{\text{КФ}} \times I_{\text{СТ}} \times I_{\text{ПС}} \times I_{\text{РН}}$$

где $I_{\text{ТП}}$ — индекс трудового потенциала; $I_3 \dots \text{РН}$ — индексы компонентов.

После того как компоненты определены, каждый из них необходимо увязать с показателями, в наибольшей степени их характеризующими (см. табл. 11.2).

Таблица 11.2

Система компонентов и показателей, принятых для анализа динамики трудового потенциала¹

Индекс	Компонент	Показатель
I_3	Здоровье	Потери рабочего времени из-за болезней и несчастных случаев
$I_{\text{Об}}$	Образование	Данные об уровне образования работников
$I_{\text{В}}$	Возраст	Средняя выработка возрастной группы
$I_{\text{С}}$	Стаж работы	Коэффициент текучести по стажу
$I_{\text{П}}$	Профессионализм	Средний тарифный разряд работников
$I_{\text{Н}}$	Нравственность	Процент потерь рабочего времени из-за нарушений трудовой дисциплины
$I_{\text{Т}}$	Творческий потенциал	Количество инициативных предложений
$I_{\text{Оп}}$	Опыт	Уровень заработной платы
$I_{\text{О}}$	Ответственность	Величина прироста полезно используемого времени
$I_{\text{См}}$	Симпатии	Стремление окружения видеть конкретного работника на руководящей должности
$I_{\text{Уд}}$	Удовлетворенность работой	Наличие (отсутствие) стремления работника покинуть данное место работы
$I_{\text{КФ}}$	Конфликтность	Количество конфликтных ситуаций

¹ См.: Афанасьева А., Радько С. Указ. соч. С. 83.

Индекс	Компонент	Показатель
$I_{ст}$	Стремление к труду	Количество перевыполненных заданий
$I_{пс}$	Предпринимательские способности	Оценка предпринимательских способностей управленческого и среднего состава
$I_{рн}$	Рентабельность труда	Рентабельность

Зная приоритеты и цели предприятия, далее следует обращать внимание на компоненты, от которых зависит успех в каждом конкретном случае. Так, цель «максимизация прибыли» в наибольшей степени определяется компонентами «образование», «рентабельность труда», «здоровье», «возраст», «профессионализм», «опыт», «предпринимательские способности»; цель «сохранение трудового потенциала» — компонентами «образование», «профессионализм», «опыт», «удовлетворенность работой», «здоровье», «симпатии».

Таким образом, на основании анализа динамики показателей трудового потенциала в зависимости от целей организации можно отслеживать изменение приоритетных компонентов и своевременно принимать меры для разрешения (или предотвращения) нежелательных для него ситуаций.

Процесс совершенствования личностной, кадровой и организационной составляющей трудового потенциала — процесс управляемый. Он представляет собой единство объективно складывающихся тенденций изменения структуры персонала как результата планомерного стратегического развития организации и сознательной, планомерной деятельности по ее совершенствованию, осуществляемой менеджерами фирмы (см. рис. 11.2).

В наиболее общем виде управление трудовым потенциалом представляет собой систему взаимосвязанных мероприятий, обеспечивающих направляющее, координирующее и стимулирующее воздействие общества на участников производства и ориентированных на интенсивные факторы использования рабочей силы.

Цели и задачи управления трудовым потенциалом предполагают также совершенствование комплекса социальных условий труда и жизни работников, способствующих улучшению условий и охраны труда, его научной организации, сокращению тяжелого физического

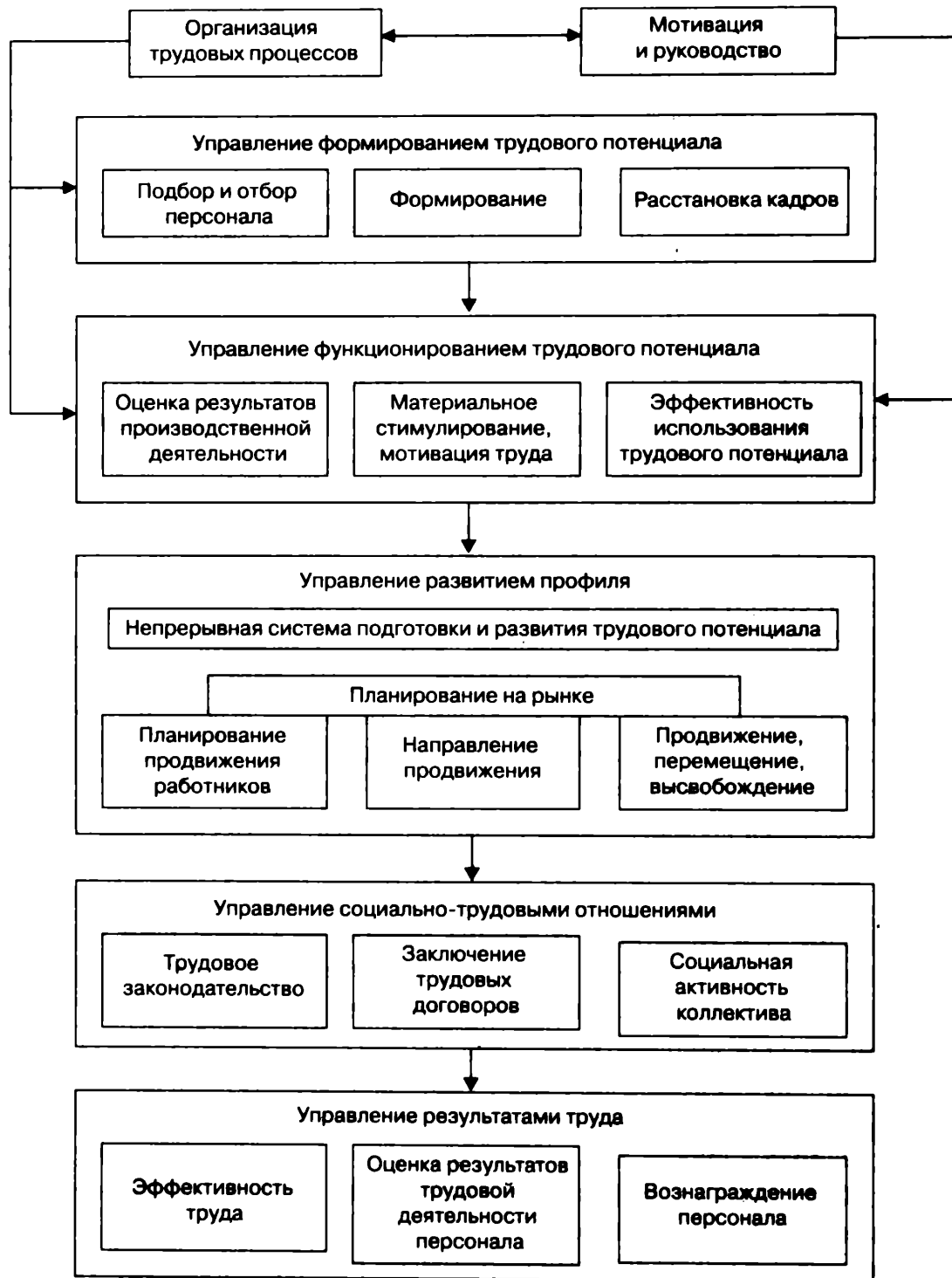


Рис. 11.2. Модель системы управления трудовым потенциалом организации

труда путем комплексной механизации и автоматизации производственных процессов; претворению в жизнь творческих сил, способностей и дарований работников; расширению сети учреждений культуры, здравоохранения, торговли и общественного питания, бытового обслуживания и коммунального хозяйства.

Система управления развитием трудового потенциала может иметь следующую функциональную структуру (см. рис. 11.3)¹.

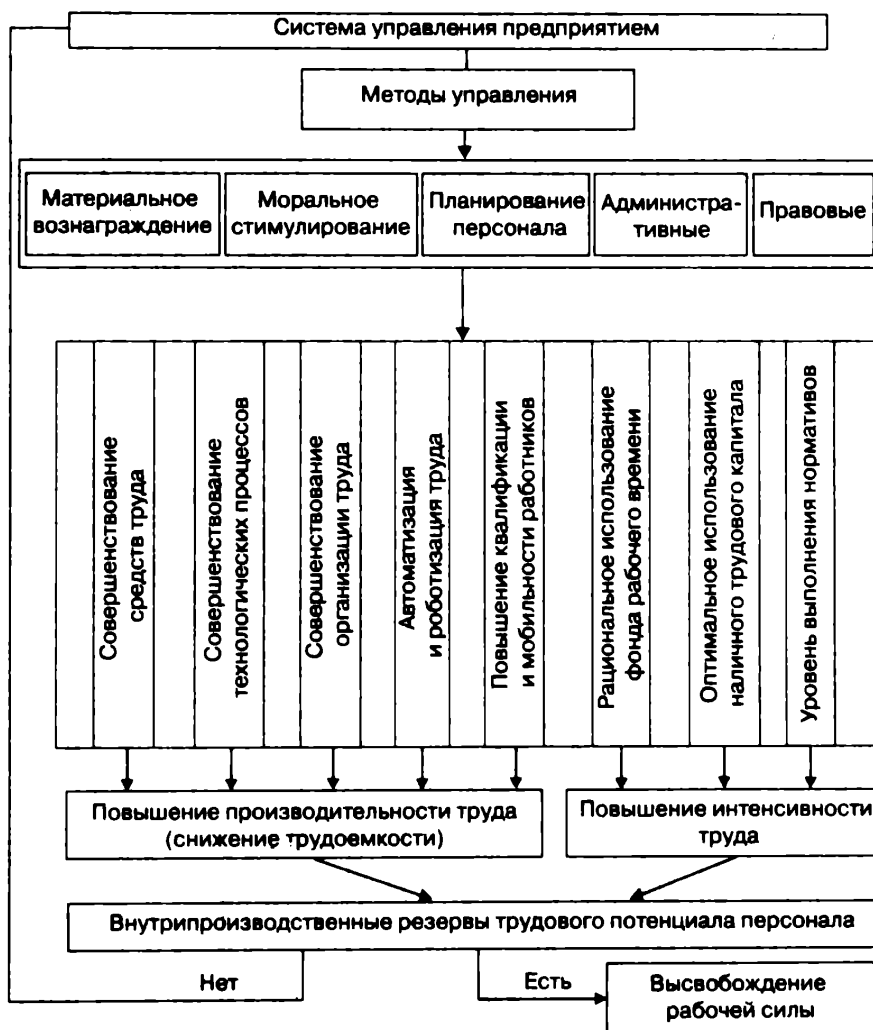
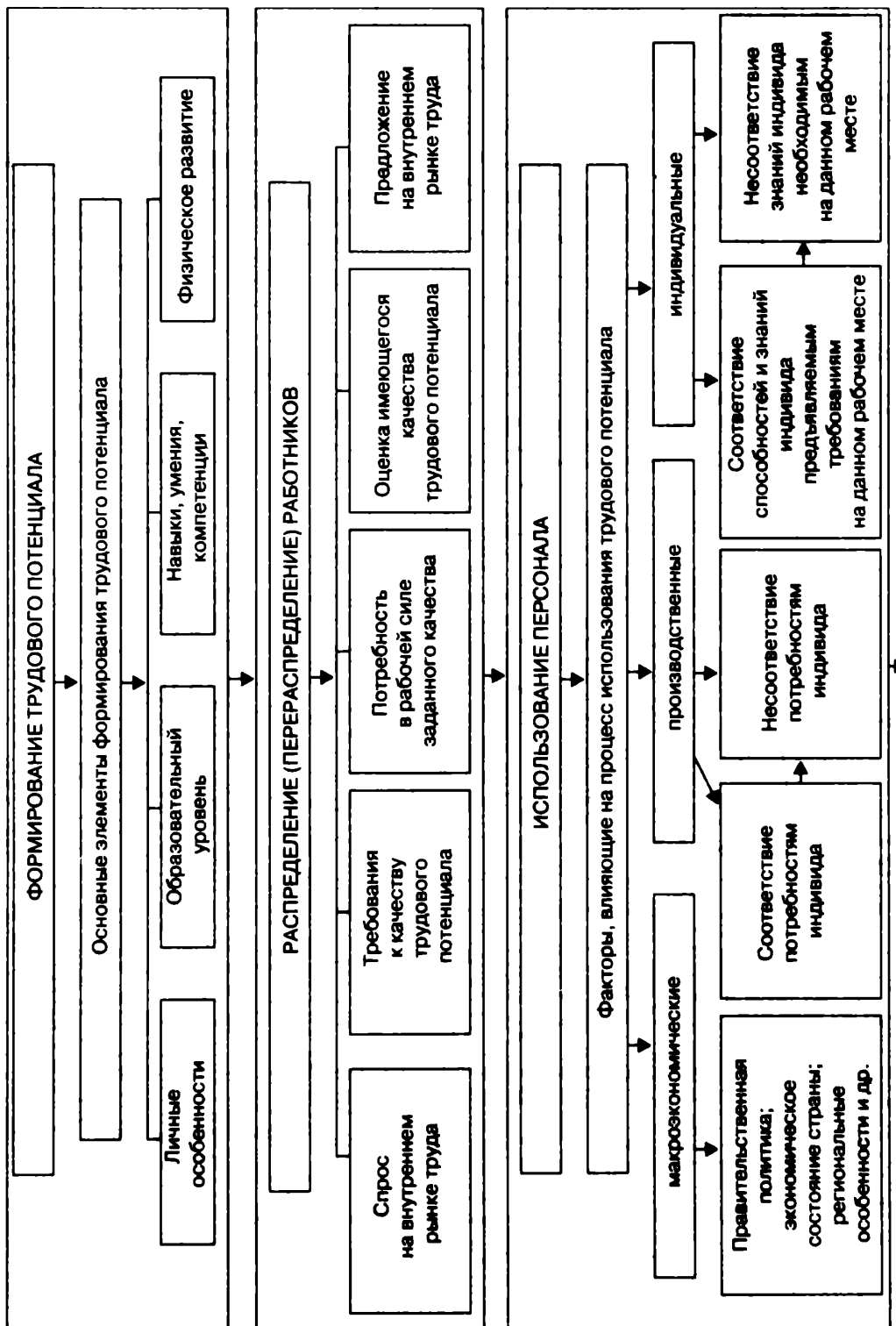


Рис. 11.3. Функциональная схема управления трудовым потенциалом организации

¹ См.: Иванов Н.А., Одегов Ю.Г., Андреев К.Л. Указ. соч. С. 134.



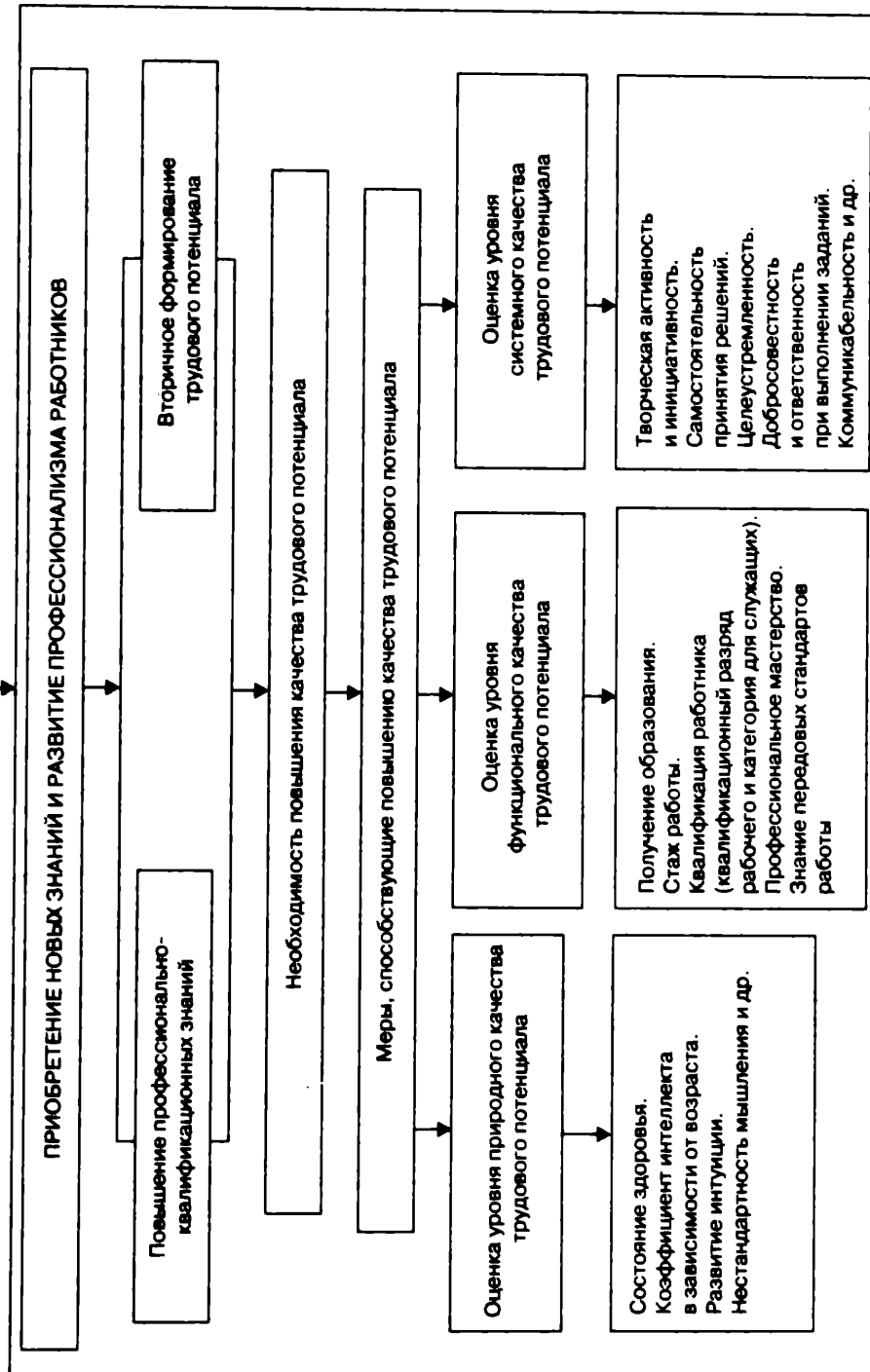


Рис. 11.4. Структура систем управления трудовым потенциалом организации

Значительную роль в управлении трудовым потенциалом играют вопросы мотивации и вознаграждения персонала.

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.

Система управления трудовым потенциалом, ориентированная на развитие человеческого капитала, должна включать следующие подсистемы: управление формированием, управление распределением трудового потенциала; управление его функционированием в процессе производства; управление приобретением и развитием знаний и профессионализма работников (см. рис. 11.4 на с. 334–335). Такая структура системы управления в наибольшей степени отражает изменение требований к работнику, политику развития человеческих ресурсов, проводимую передовыми фирмами.

Механизм управления трудовым потенциалом, позволяющий учитывать спрос и предложение на рынке труда, представлен на рис. 11.5.

Между тем оценка управления трудовым потенциалом только с позиции рынка не затрагивает социально-личностный аспект управления. Управление трудовым потенциалом должно преследовать цель как оптимизации затрат на персонал и максимизации прибыли, так и создания необходимых условий для увеличения производительности труда каждого члена организации, так как решение вопроса о коренном улучшении управления трудовым потенциалом находится в непосредственной связи (и взаимозависимости) с общей проблемой повышения экономической эффективности производства.

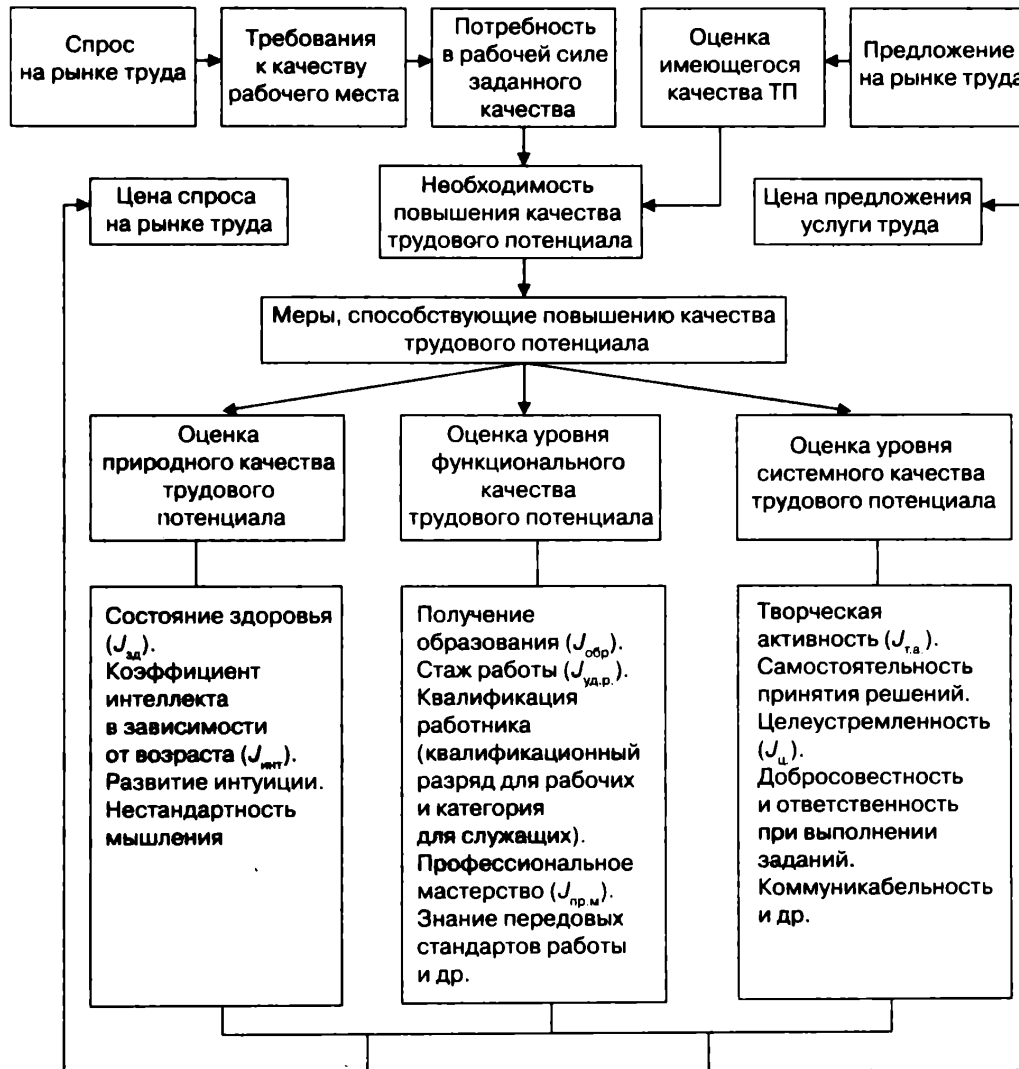


Рис. 11.5. Механизм управления качеством трудового потенциала

Вопросы к разделу IV

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»?

Вопросы к разделу IV

14. Управление человеческими ресурсами — это просто модное определение традиционного управления персоналом или оно отличается от управления персоналом?
15. В чем сущность стратегического подхода к управлению человеческими ресурсами?
16. Существует ли связь между способностью компании управлять людьми и ее конкурентоспособностью? Проиллюстрируйте свой ответ конкретным примером.
17. Какие тенденции в управлении человеческими ресурсами отмечаются в настоящее время?
18. По каким направлениям будет в ближайшие годы развиваться *HRM*?
19. На какие принципы управления человеческими ресурсами должна ориентироваться современная организация?
20. Охарактеризуйте систему *HRM* на конкретном примере.
21. Человеческие ресурсы как объект стратегического управления и как ограничение процесса разработки и внедрения стратегии. В чем общее и отличное?
22. Перечислите ведущие направления перепрофилирования производства с позиции влияния на человеческие ресурсы и раскройте их содержание.
23. Дайте классификацию методов реструктуризации человеческих ресурсов предприятия. Обоснуйте условия выбора методов структурных изменений.
24. Как осуществить экономическую оценку мероприятия по реструктуризации человеческих ресурсов предприятий затрат, связанных с использованием человеческих ресурсов?
25. Что такое трудовой потенциал и как он характеризуется на макро- и микроуровне? Можно ли назвать трудовой потенциал движущей силой экономики?
26. Каковы основные компоненты трудового потенциала?
27. В чем состоит сущность применения концепции трудового потенциала к управлению персоналом?
28. Что составляет основу ядра персонала или кадрового ядра организации?
29. Из чего складываются слагаемые эффективности управления персоналом?
30. Какие подходы используются для оценки эффективности использования трудового потенциала на различных уровнях управления?

Раздел V

Качество и компетентность рабочей силы (работников)

Глава 12

Качество рабочей силы

Исследование качества рабочей силы наиболее тесно связано с теорией человеческого капитала.

В России вопросами измерения качества рабочей силы занимались уже в 20-е г. XX в. С.Г. Струмилин и В.М. Иоффе. С.Г. Струмилин, сопоставляя зарплату рабочих и производительность труда с образованием, пришел к выводу, что год школьного образования дает бóльшую прибавку квалификации, чем год заводской выучки. В работах В.М. Иоффе объяснены причины затруднений непосредственного измерения труда работников и их квалификации, особенно при сложном труде.

Дальнейшее развитие идеи С.Г. Струмилинина получили в работах других исследователей — В.А. Жамина, Г.А. Егизаряна и др. В частности, В.А. Жамин предложил свою формулу для оценки рентабельности образования¹.

Последняя четверть XX в. прошла в мире под знаком глобальных изменений в производстве, науке, технике, технологии, социальной практике. Развитые страны мира вступили в инновационную стадию развития, в них формируется постиндустриальное общество, но при этом развитые страны испытывают дефицит в качественной

¹ Данные идеи возникли в России несколько раньше, чем известная теория человеческого капитала и инвестиций в него.

рабочей силе, о чем свидетельствует рост структурной безработицы. В России, продолжающей испытывать кризис смены социально-экономической системы, такой дефицит — лишь одна из многих, но взаимосвязанных проблем повышения эффективности использования живого труда.

В 90-е гг. XX в. соотношение источников экономического роста было таково:

- за счет повышения уровня обученности работников и роста качества рабочей силы обеспечивалось 2,1% его роста;
- за счет роста населения — 0,4%;
- за счет увеличения капитала — 0,5%.

Эти данные свидетельствуют о том, что качество человеческих ресурсов уже сегодня определяет конкурентные преимущества и обеспечивает перспективы развития отдельных фирм, национальных экономик и мирового хозяйства в целом.

Переход к рыночным отношениям в результате распада СССР сопровождался кризисом во всех сферах жизнедеятельности человека, повлек за собой ряд негативных последствий, что не могло не отразиться на качестве рабочей силы, которое, в свою очередь, изменилось не в лучшую сторону. Это выразилось в эффекте «самоорганизации» человеческого капитала на постсоветском пространстве, когда пошел процесс **деквалификации кадров** — естественно, прежде всего в секторе военно-промышленного комплекса (ВПК), где и было сосредоточено наукоемкое и высокотехнологичное производство. Такой процесс опасен, поскольку научная и технологическая культура сохраняется и приумножается только тогда, когда находится в постоянном «тренинге». В СССР сектор ВПК при всей его закрытости, нерыночности, затратности тем не менее обеспечивал необходимый научный и технологический «тренинг», выступая школой подготовки высококачественных кадров.

Поэтому, прогнозируя экономический рост, нельзя упускать из виду состояние кадрового потенциала. Поколением, которое мы потеряли, исследователи называют россиян старше 45 лет. В 1992–1995 гг. этот наиболее активный трудовой слой был «вымыт» с большинства предприятий и научных центров. Его представители эмигрировали за рубеж или подались в челноки: квалифицированные работники, особенно в сфере высоких технологий, практически были потеряны. Возрастной провал в кадрово-профессиональной

структуре наблюдался практически во всех сферах трудовой деятельности.

Среди множества объективных причин, ускоривших снижение качества рабочей силы, особо следует выделить снижение мотивации труда, немотивированные работники используют свой потенциал на 20–30% и не стремятся его повышать. Поэтому те, кто не смог освоиться в новой обстановке, быстро утратили свое профессиональное мастерство и пополнили биржи труда. Государство же, в ходе реформ приоритет отдавало защите только социально уязвимых слоев населения, оставляя вне сферы государственной социальной политики трудящегося человека. Большинство предприятий фактически утратили социальные функции, а система оплаты труда не смогла выполнять свои социальные функции.

По самооценкам опрошенных, только 33% рядовых сотрудников обладают необходимым уровнем квалификации, и по мере повышения требований к их профессиональному уровню возможно усиление напряженности в межличностных взаимоотношениях¹.

Таким образом, уже сегодня перед многими работодателями стоит проблема дефицита кадров высокой квалификации: в российской промышленности осталось лишь 5% рабочих высшей квалификации², в основном это люди пенсионного и предпенсионного возраста.

Дефицит породил необычное явление — «летучих станочников». Мастера высокой квалификации, которым за 50, пользуясь огромным спросом на «золотые руки», долго не задерживаются на одном заводе, работают там до тех пор, пока не закончится выполнение выгодного заказа. Потом увольняются, их охотно принимают на работу на другом предприятии, которое начинает осваивать новую продукцию.

В Москве, например, предприятия точного машиностроения, авиационной и космической промышленности не могут найти слесарей-сборщиков 5–6-го разрядов, несмотря на предложение довольно высокой заработной платы. В других городах страны также наблюдается отсутствие высококлассных специалистов.

¹ См.: *Кочеткова А.И.* Введение в организационное поведение. М., 2001. С. 150.

² *Вузовские вести.* 1999. № 16. С. 4.

Опросы же старшеклассников пугают: идти на производство собирается менее одного процента, все хотят быть юристами, экономистами, на худой случай — бухгалтерами. Торопятся поступать на курсы по скороспелой подготовке «модных» спецов, но спрос на эти специальности упал практически до нуля. Новоявленные брокеры и менеджеры пошли торговать «тряпками» и прочей «челночной» продукцией. Такие кадры ни за какие деньги не переступят порога заводской проходной, где действует жесткий пропускной режим и надо «потеть» от звонка до звонка. Так, в 2000 г. все колледжи Тульской области выдали без малого 1900 дипломов. Почти тысячу выпускников направили на предприятия, но там остались только 74 молодых специалиста¹.

Катализатор роста производительности труда и повышения уровня качества на российских предприятиях — дисциплинированные, ответственные и непьющие рабочие. Между тем квалифицированные специалисты стареют, им уже давно за 50, а молодежь страдает апатией и алкоголизмом. Работодатели готовы платить приличные зарплаты, на некоторых предприятиях можно зарабатывать до 1 тыс. долл. в месяц, но далеко не все рабочие стремятся повышать уровень доходов: свой досуг они ценят больше, чем остальные стороны жизни. Многие рабочие социально дезадаптированы, приходится уделять им пристальное внимание, чтобы они отказались от пагубных привычек и правильно планировали свой бюджет — жалуются директора по персоналу крупных компаний. И все больше компаний сегодня завидуют Китаю: о нечеловеческом трудолюбии тамошних работников ходят легенды.

Если посмотреть структуру рабочих мест, то до сих пор в российской экономике 20–25% относится к категории самой низкой квалификации, в то время как, например, в США неквалифицированные рабочие в 1995 г. составляли 3,9% занятых, причем во многих отраслях промышленности их доля составляла 2–3%². Таким образом, количество рабочих мест, где ранее применялся труд низкоквалифицированных работников, сокращается.

¹ РГ. 2001. 10 апр. С. 3.

² См.: Колганов А., Бузгалин А. Стратегия опережающего развития // Свободная мысль. 1996. № 9.

В мире наблюдается рост роли умственного труда и уменьшение — физического. За последние 100 лет доля физического труда снизилась с 90 до 10%, а в ближайшие годы, по прогнозам специалистов, она снизится до 5%¹. Характерной чертой современной экономики является превращение высококвалифицированных работников в «рабочих знания» — доминирующую группу работников. Их число в промышленно развитых странах оценивается по-разному в зависимости от того, кто относится к этой категории. Но несомненно, что по численности она превзошла группу индустриальных рабочих, и, по-видимому, правы исследователи, относящие к «рабочим знаниям» около 1/3 занятых сегодня в экономике США. В США, например, идет постоянное повышение спроса на высококвалифицированную (соответственно, высокооплачиваемую) рабочую силу. Экспортная экспансия США строится на торговле высокотехнологичной продукцией, не имеющей конкурентоспособных аналогов в мире, а для разработки и продвижения на рынки лучших образцов авиатехники, компьютеров и т.д. требуются высококлассные инженеры, программисты, управленцы. В совокупной рабочей силе кадры высшей квалификации (имеющие высшее образование или ученую степень) составляют сейчас около 26%. Оплата их труда выросла в последние годы в наибольшей степени. А внутри этой элитной группы наблюдается та же тенденция — чем выше заработная плата, тем быстрее она растет². Поэтому все чаще работодатели обращают внимание на качество рабочей силы.

Для того чтобы государство было развитым и обладало эффективной экономикой, необходимо, чтобы 40–60% взрослого населения имело высшее образование; уровень образованности населения составлял 11–12 лет, а число научных работников от общей численности населения — 2–5%³. Образованность населения России составляет сегодня 8,3–9,1 года, тогда как в США она достигает 11–14 лет, в Японии — 12–14 лет. Доля специалистов с высшим образованием в промышленности и сельском хозяйстве составляет в среднем по России — 15,7%, США — 40%, Японии — 50,0%⁴.

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

² Управление персоналом. 2000. № 9. С. 51.

³ Вузовские вести. 1999. № 16. С. 4.

⁴ Там же.

Таким образом, если не заниматься вплотную вопросами качества рабочей силы, то, по мнению многих российских аналитиков, впереди мрачная перспектива: остановка заводов и фабрик из-за полного отсутствия необходимой рабочей силы.

Необходимо уяснить, что рынок требует не только перестройки макроструктуры хозяйства, но и, что важно, перестройки работы отдельных предприятий. Субъектами таких перестроечных процессов являются люди. Деньги же в данном случае играют вспомогательную роль регулятора процесса. Ключевую роль в реформировании хозяйства играют все-таки не финансовые рычаги (хотя они и важны), а социальные, связанные с формированием наемной рабочей силы рыночного типа, отвечающей к тому же жестким требованиям высокотехнологичного производства. Такой рабочей силы, по большому счету, в России сейчас пока нет.

Поэтому экспертные свидетельства о кадровых итогах десятилетия российских реформ не удивляют, например, тем, что в некоторых наукоемких отраслях (приборостроении, радиотехнической промышленности, производстве автоматизированных систем) осталось в сравнении с уровнем 1991 г. всего 18–23% работников. И сегодня предприятия не могут заполнить вакансий, требующих высокой профессиональной подготовки. В частности, производство авиационных двигателей и космической техники в 2000–2001 гг. испытывало существенный дефицит высококвалифицированных токарей, фрезеровщиков, инженеров-технологов. Сегодня подобное положение характерно в целом для российской экономики, что создает серьезнейшую проблему в области подготовки квалифицированных специалистов, занимающей, как известно, не менее пяти–семи лет. Эксперты считают мифом мнение, что в России есть большой потенциал образованной рабочей силы, указывая на такой в этом отношении негативный симптом, как рост текучести кадров именно в высокооплачиваемых отраслях, а это прямо свидетельствует об остром дефиците высококвалифицированных специалистов. Так, максимальное сокращение кадров пришлось на 1992–1996 гг., когда ежегодно предприятия теряли примерно до 10% численности своих работников. И к началу 2000 г. большинство организаций имели их почти на треть меньше, чем перед реформами. Интенсивность же оборота кадров составила 70–74% средней численности работников

против 18–23% в начале реформ¹. В основном остались люди предпенсионного возраста.

Некоторые российские эксперты считают, что «в результате проведения реформ страна вместо кадровой преемственности получила возрастную „провал“ в кадрово-профессиональной системе почти во всех ведущих сферах деятельности»². При этом прогнозируется огромная проблема старения российских кадров. Согласно прогнозным оценкам в 2006 г. завершается положительная динамика роста численности занятых в экономике (за 2004–2006 гг. указанный рост составил 1,2 млн чел.). Начиная с 2007 г., страна вступает в период абсолютного сокращения численности занятых (за 2007–2008 гг. — на 0,3 млн чел.), что в перспективе будет существенно ограничивать экстенсивные факторы экономического роста. Так, потенциал научных кадров к 2015 г. по отношению к 2000 г. сократится примерно вдвое³. По экспертным данным, утечка человеческого капитала из России за 1991–2000 гг. составила не менее 1 млн человек. Особенно велик ущерб для ведущих научных центров и университетов: скажем, МГУ потерял 10–20% своих лучших ученых. В целом же к 1998 г. численность кадров в сфере науки и научного обслуживания сократилась по сравнению со своим максимумом в середине 1980-х гг. на 50%⁴. Все без исключения эксперты обращают внимание на важнейшую причину резкого сокращения человеческого капитала России — очень сильный дефицит бюджетного финансирования науки и образования (доходящий, что касается образования, до 50–60%), хотя и имеющий объективные причины, например, в сокращении валового национального продукта за 1989–1997 гг. на 50%, но свидетельствующий также и о забвении государственной экономической полити-

¹ См.: Белозерова С. Социальные аспекты трансформации трудовых отношений в промышленности // Человек и труд. 2001. № 9. С. 65–68; Экономика и жизнь. 2002. № 26. С. 5.

² Нецадин А. Экономический рост и кадровый потенциал России // Вопросы экономики. 2000. № 7. С. 106.

³ См.: Львов Д.С. Экономическая наука современной России // Экономическая наука современной России. 2002. № 1. С. 18.

⁴ См.: Интрилигейтор М., Брагинский С., Швыдко В. Развитие секторов, базирующихся на потенциале человеческого капитала: шанс возрождения экономики России? // Проблемы теории и практики управления. 2001. № 3. С. 18.

кой научного и образовательного приоритетов в экономике и обществе XXI в.¹

Качество рабочей силы достаточно устойчиво к внешним (и даже внутренним) воздействиям, поэтому необходима его диверсификация — процесс поиска новых, максимально благоприятных условий для накопления и использования человеческого капитала, с тем чтобы удлинить жизненный цикл совокупной рабочей силы.

Таким образом, значимость проблемы качества рабочей силы в современной экономике России обусловлена рядом обстоятельств. Во-первых, **угрозой деградации и истощения человеческого потенциала страны**. Это связано в первую очередь с низким уровнем жизни основной массы населения, сокращением его численности, падением качества массового образования и здравоохранения. Воспроизводство качественной рабочей силы, рост качества человеческого капитала возможны лишь при более полном удовлетворении потребностей людей в жизненных средствах, обеспечивающих накопление знаний, умений, навыков и других способностей человека.

Во-вторых, становление рыночных отношений в сфере труда привело к **возникновению ряда противоречий**, связанных, прежде всего, с **несоответствием сложившейся профессионально-квалификационной структуры кадрового потенциала страны новым видам труда**, требующим иных, более качественных профессиональных и квалификационных способностей человека. Выполнение этих видов труда происходит преимущественно специалистами, имеющими низкий уровень качества подготовки.

В-третьих, это обусловлено **низкой долей человеческого капитала в национальном богатстве страны** (в нашей стране богатство создается в основном за счет природного капитала, который из-за низкого качества и человеческого, и воспроизводственного капитала, неэффективно используется в экономике). А также — **свертыванием наиболее сложных, наукоемких видов производств, научных исследований**. Именно в этих сферах деятельности возрастает потребность в чело-

¹ См.: Пузиков В. Инвестиционный потенциал образования // Высшее образование в России. 2001. № 2. С. 10–17; Образовательная политика России на современном этапе: из доклада Государственному Совету Российской Федерации // Высшее образование в России. 2002. № 1. С. 20–30; Интрилигейтор М., Брагинский С., Швыдко В. Указ. соч. С. 18; Львов Д.С. Экономическая наука современной России // Экономическая наука современной России.

веческом капитале более высокого уровня качества, в инновационной активности людей, что в свою очередь содействует росту качества трудовых ресурсов страны.

Все сказанное принципиально изменяет положение и сами подходы не только к проблеме качества в целом, но и качества рабочей силы — в частности.

Качество вообще — это совокупность свойств, явлений, процессов, осуществляемых с целью реализации содержания данного явления или процесса. Это наиболее общее определение качества.

Качество — категория полиструктурная, т.е. несводимая к единому интегральному показателю. Результат его исследования может быть выражен лишь в комплексе показателей. По той же причине качество само по себе не может быть классифицировано однозначно, а лишь в том или ином аспекте, который определяется, во-первых, целью исследования, во-вторых, принципами назначения и результативности функционирования объекта анализа.

В исследовании качества рабочей силы самый продуктивный путь — это анализ рабочей силы в диалектическом единстве с анализом труда, исходным моментом которого выступает взаимодействие подсистем типа «функциональное качество рабочей силы — функциональное качество труда».

В экономических исследованиях рабочая сила и труд анализируются на уровне качественной природы и на уровне функциональных систем. Если исходить из принципа соотношения «сущность — явление» как критерия выбора исходного элемента исследования, то таковым в диалектическом единстве категорий рабочей силы и труда будет категория «рабочая сила». Для целей политэкономического анализа понятия «качество рабочей силы» наиболее корректным является подход к рабочей силе как к единой трехуровневой системе в количественном аспекте — единичной, коллективной и совокупной, а к ее качеству — как к всеобщей качественной природе, функциональному и системному качеству¹. В этом случае наиболее логичным

¹ Политэкономическая трактовка качества труда опирается на положение о двойственности детерминации высших форм движения материи — через качественную природу и специфику, поэтому качество труда можно характеризовать тоже только двойственно: с одной стороны — безотносительно к его общественной форме — как труд всеобщий, а с другой — как труд специфический, в определенной социально-экономической форме.

является предположение об идентичности структуры качественной определенности труда структуре качества рабочей силы.

В процессе найма работников работодатель не знает реального качества приобретаемого товара (производительности труда работника). Эта информация для него недоступна. Однако доступен ряд других характеристик (образование, возраст, пол, национальность, опыт работы), которые рассматриваются как сигнальная информация о качестве рабочей силы, возможностях и способностях работника.

Соответствие требований к качеству рабочей силы проявляется на практике с момента вовлечения человека в общественную деятельность, но само понятие «качество рабочей силы» не является сформированным в экономической науке. Основные подходы к определению содержания понятия «качество рабочей силы» следующие.

При первом подходе (В. Рябушкин, А.З. Дадашев, М.Я. Сонин, Н.Д. Колесова) качество рабочей силы связывается с образовательным и профессионально-квалификационным развитием работника (уровень профессионально-квалификационной подготовки, производственный опыт, навыки, научно-технические знания и т.д.).

Второй подход (Н.С. Яковчук, В.К. Ломакин, А.Э. Котляр) определяет его совокупностью «физических и интеллектуальных способностей работника» (творческая способность рабочего, ответственность, коммуникабельность, мобильность, здоровье, стрессоустойчивость и т.д.).

Достаточно заметить, что даже в словарях (как многопрофильных, так и специализированных) данная категория не содержится. Исключением является словарь «Труд и социальное развитие» и учебник «Экономика труда и социально-трудовые отношения», где качество рабочей силы определяется как совокупность свойств личности, проявляющихся в процессе труда и включающих в себя квалификацию и личностные характеристики работника: его физиологические и социально-психологические особенности, а также адаптированность, мобильность, мотивируемость, инновационность, профориентированность и профпригодность (см. рис. 12.1)¹. Таким образом,

¹ См.: *Труд и социальное развитие: словарь*. М., 2001. С. 75; *Экономика труда и социально-трудовые отношения* / под ред. Г.Г. Меликьяна, Р.П. Колосовой. М., 1996. С. 272–275.

качество рабочей силы тесно взаимосвязано со структурой личности (см. табл. 12.2), а все составляющие этого определения включают комплекс требований к работнику со стороны работодателя и общества.

Таблица 12.1

**Соотношение структуры личности
и структуры качества рабочей силы**

Подструктуры личности	Элементы подструктур личности	Элементы качества рабочей силы
Направленность	Убеждения, мировоззрения, идеалы, стремления, интересы, желания	Мотивационная структура
Опыт	Привычки, умения, навыки, знания	Квалификация (знания, умения, навыки)
Особенности психических процессов	Воля, чувства, восприятие, ощущения, эмоции, память	Интеллектуальные свойства
Биопсихические свойства	Темперамент, половые, возрастные свойства	Демографические характеристики, здоровье

Качество человеческих ресурсов включает в себя не только свойства и характеристики отдельных работников, но и качество взаимодействия этих работников и их групп между собой, а также психологический климат, закрепощающий либо раскрепощающий людей, когда высвобождение творческой энергии каждого создает синергетический эффект.

Часто в специализированной литературе встречаются близкие, но не являющиеся аналогами понятия: «качество труда», «качество трудовой жизни», «качество работы». Содержательно их различает, на наш взгляд, то, что качество рабочей силы — это совокупность характеристик реального или потенциального работника, т.е. субъекта деятельности, а качество труда или работы — это совокупность характеристик результата усилий субъекта, которое к тому же не может быть потенциальным, а является только реальным. Что касается категории «качество трудовой жизни», то это понятие, хотя оценивается объективными показателями, но предполагает оценочную деятельность процесса деятельности работником, а не потребителями результата его труда, как в случае с качеством рабочей силы.

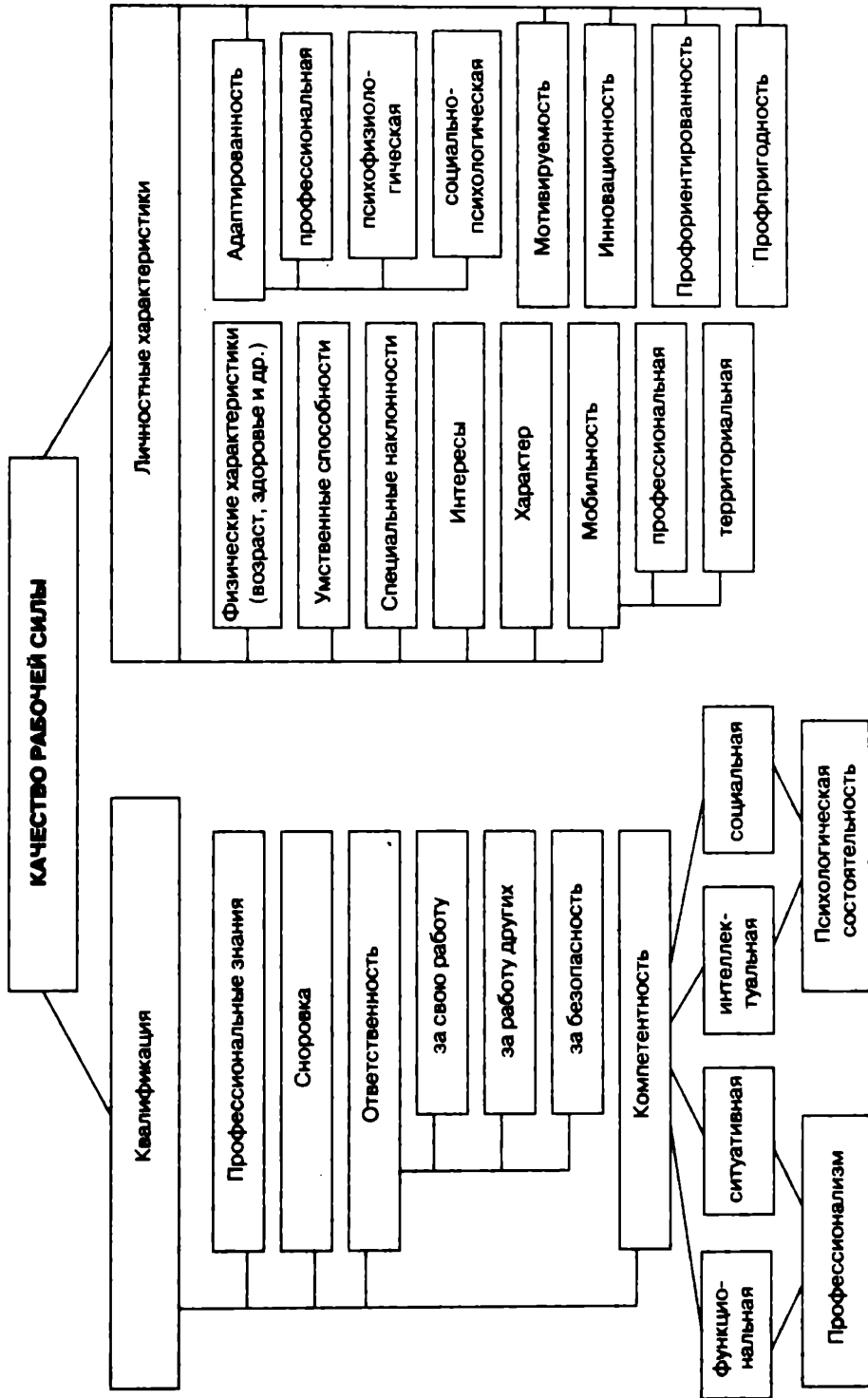


Рис. 12.1. Содержание понятия «качество рабочей силы»

Изучение качества рабочей силы шло по пути от простого перечисления свойств до формирования его структуры и выявления взаимосвязей между элементами этой структуры, которые показаны на рис. 12.2.

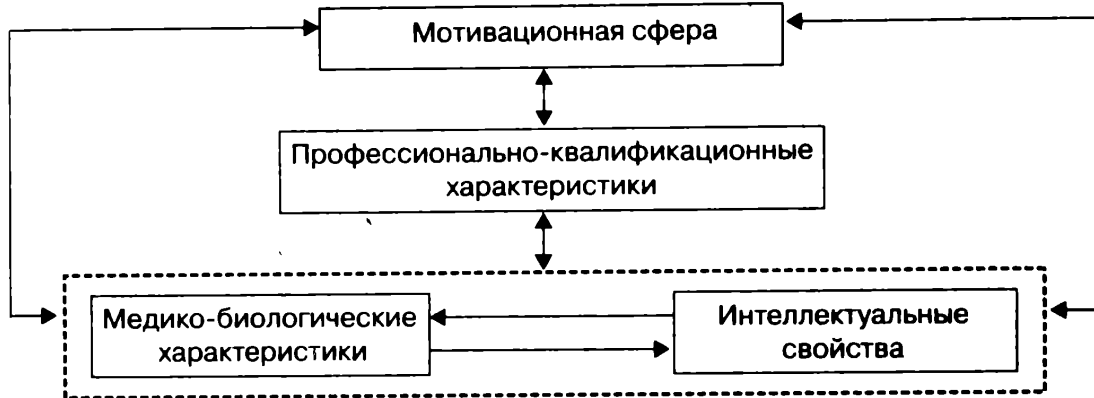


Рис. 12.2. Взаимосвязь групп качественных характеристик рабочей силы

Базовыми качественными характеристиками рабочей силы являются **медико-биологические характеристики** и **интеллектуальные свойства**, так как они являются заданными изначально, от природы. На их основе формируются способности человека к различным видам деятельности и в конечном счете качество рабочей силы.

Базовые характеристики оказывают влияние как друг на друга, так и на другие элементы качества рабочей силы. Интеллектуальные свойства, данные от природы, с течением времени претерпевают изменения. Это в некоторой степени обусловлено состоянием здоровья и возрастом человека. Медико-биологические характеристики, интеллектуальные свойства определяют возможности реализации рабочей силы в трудовом процессе и являются определяющими для развития профессионально-квалификационных характеристик рабочей силы. От этих групп характеристик рабочей силы зависит и такая составляющая, как мотивационная. Оставаясь относительно пассивными, базовые характеристики определяют потенциальное качество рабочей силы.

Направленность личности (мотивационная сфера) напрямую определяет возможности развития профессионально-квалификационных характеристик рабочей силы: исходя из структуры мотивов и своих

возможностей, определяемых базовыми характеристиками, индивидуум принимает решение о дальнейшем совершенствовании этих характеристик.

Профессионально-квалификационные характеристики рабочей силы также могут оказывать влияние на другие группы качественных характеристик рабочей силы. Так, с одной стороны, реализуясь в процессе труда, профессионально-квалификационные характеристики меняются, что может отражаться на базовых характеристиках (например, развитие силы и ловкости может сказаться на здоровье, постоянное повышение квалификации развивает интеллектуальные свойства и т.д.). С другой стороны, основой изменения профессионально-квалификационных характеристик являются потребности человека, которые, преломляясь через систему мотивов, оказывают влияние на направление этого изменения. В процессе изменения профессионально-квалификационных характеристик потребности, лежащие в их основе, могут быть удовлетворены. Тогда на первый план могут выйти потребности совершенно иного уровня, что, соответственно, влечет за собой изменение мотивационной сферы.

Помимо вышеуказанных компонентов качества рабочей силы некоторые авторы выделяют также нравственность. Так, общепризнано, что экономические достижения Японии в значительной мере основаны на таких качествах национальной морали, как уважение к старшим, коллективизм, любовь к природе, трудолюбие. Нет сомнения, что даже чайная церемония способствует росту национального богатства Японии. Уровень преступности здесь значительно ниже, чем в западных странах. Например, по сравнению с США на 100 000 жителей число убийств меньше в пять раз, ограблений — в 20, случаев воровства — в 16¹.

Выявление содержательных и количественных характеристик качества рабочей силы имеет не только теоретическое, но и прикладное значение, которое в условиях рыночной экономики существенно возрастает. Так, многие предприятия, фирмы в зависимости от особенностей конкретного рабочего места разрабатывают должностные инструкции, в основу которых положены специальные методи-

¹ См.: Кейнс Дж. М. Общая теория занятости, процента и денег // Антология экономической классики: в 2 т. М., 1993. Т. 2. С. 432.

ки (например, стандартные требования REFA, методики НИИ труда, профильный метод и т.д.)¹.

Понятие качества рабочей силы определяется не только видовым качеством труда, но и показателем потенциальной эффективности функционирования данной рабочей силы — производительностью, результативностью и интегрирующим в единую систему функциональные свойства рабочей силы и труда показателем «сложность труда». С их помощью становится возможным сравнение разнокачественных видов труда, а через них — и разнокачественной рабочей силы. Способность к труду качественно детерминируется его профессионально-квалификационным характером, а количественно выражается через сопряженность уровня развития данных способностей с уровнем их реализации.

Ведущей стороной, предопределяющей изменение другой, является мотивационная составляющая, так как изменение профессионально-квалификационной составляющей есть результат реализации определенного трудового поведения, основой которого, в свою очередь, является высшая форма реализации потребности — мотив как предрасположенность человека действовать определенным образом (см. рис. 12.3).

При этом следует иметь в виду, что любая трактовка качества рабочей силы без выявления уровня качественно-количественной определенности объекта, т.е. «в наиболее общем виде» слишком абстрактна. Распространенный подход к определению качества рабочей силы как величине ее профессионально-квалификационного уровня не совсем корректен — это не качество рабочей силы, а один из показателей, характеризующий только ее функциональное качество. Кроме того, данный показатель оторван от показателей функционального качества труда. Трактовка качества рабочей силы как степени общего развития работника не отвечает принципу системной однородности в показателях данного набора свойств. Здесь смешаны признаки всех уровней качественной определенности рабочей силы.

¹ См.: Экономика труда и социально-трудовые отношения / под ред. Г.Г. Меликьяна, Р.П. Колосовой. М., 1996. С. 279.

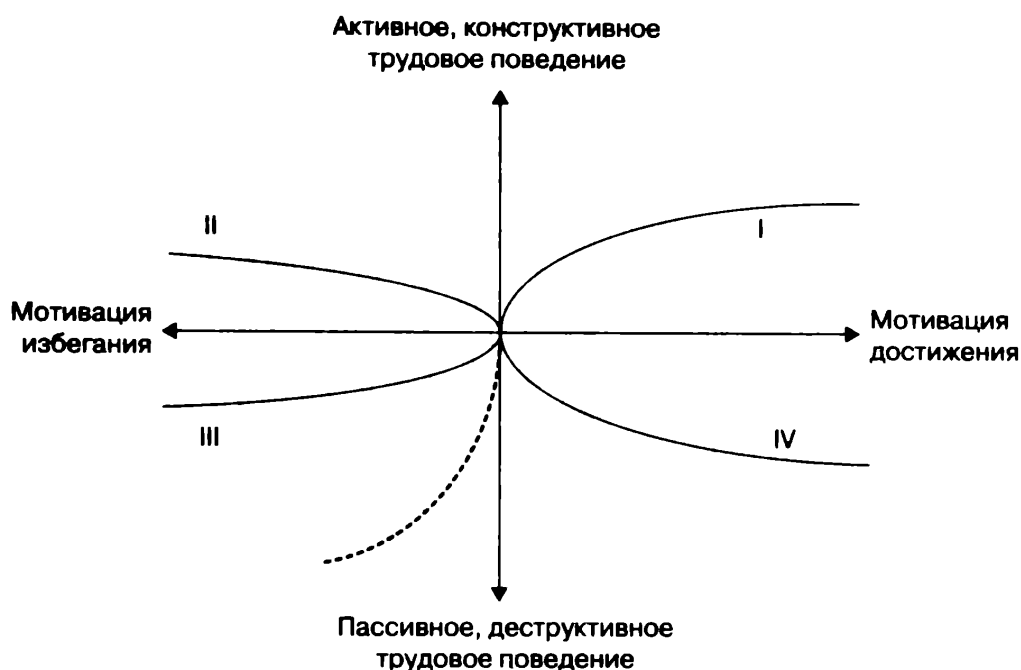


Рис. 12.3. Базовая модель трудовой мотивации¹

Качество рабочей силы — это устойчивая совокупность свойств физических и умственных способностей человека, характеризующих уровень его подготовки (профессиональный и квалификационный), требуемый для выполнения определенного вида и сложности труда. Здесь важны три элемента, на которые необходимо воздействовать в направлении повышения качества рабочей силы:

- свойства способностей человека, которые он приобретает в процессе своей подготовки при различных формах обучения;
- свойства профессии и квалификации работника, характеризующие разный уровень их качества и изменяющиеся в процессе переподготовки и повышения знаний;
- соответствие имеющихся способностей работника видам и сложности выполняемого им труда, устанавливаемых при обмене и использовании рабочей силы.

¹ См.: Мотивация и оплата труда. 2005. № 3. С. 3.

Все сказанное приводит к необходимости выделить понятие «функциональное качество рабочей силы» (ее способность выполнять определенную совокупность трудовых операций, которая формируется на основе качественной природы рабочей силы). Признаками функционального качества труда являются его производительность и результативность (см. рис. 20.4). Функциональное качество труда связано с качеством рабочей силы через движение сложности труда — показатель, интегральный для обеих подсистем. Труд, характеризующийся экономически детерминированными функциональными показателями, выступает как форма проявления производительных сил, а его социально-экономическая определенность находит свое выражение непосредственно в показателях общественно необходимого уровня интенсивности и производительности труда, опосредованно — в показателях функционального качества рабочей силы.

Складывающаяся в экономике России ситуация с качеством рабочей силы во многом обусловлена тем, что работодатель стремится снизить себестоимость продукции за счет снижения заработной платы и вложений в работника. Работник на многих производствах рассматривается как объект дешевой рабочей силы. Поэтому, вероятно, из многих производств вымываются квалифицированные специалисты, рабочие, не создаются условия для их профессионального и культурного роста, для привлечения на производство молодежи. Использование малообученной и дешевой рабочей силы, с другой стороны, не позволяет работодателям получать высокие прибыли, потому что дешевая рабочая сила препятствует использованию сложного современного оборудования, внедрению инноваций, сложных технологий, увеличению производства качественной продукции.

Ситуацию с повышением качества рабочей силы осложняют особенности налогообложения и калькуляции себестоимости продукции, когда работы по дополнительному образованию в размере свыше 2% фонда заработной платы не включаются в производственные издержки и должны финансироваться из прибыли. Практика развитых стран показывает, что данная статья расходов компаний составляет 5–10% фонда оплаты труда. Поскольку расходы на подготовку новых рабочих кадров и повышение квалификации относятся на себестоимость выпускаемой продукции, а суммы сверх установленных нормативов должны браться из прибыли, многие предприятия стремятся экономить на профессиональном обучении персонала, например, за счет сокращения его сроков.

Налоговая политика приводит к отсутствию экономической заинтересованности в росте квалификации и у отдельного работника, поскольку затраты предприятия на повышение его квалификации засчитываются ему в облагаемый доход с вычетом из него соответствующих налогов¹.

Другими факторами, отбивающими желание российских фирм тратить средства на повышение квалификации персонала, являются высокий уровень текучести кадров и низкая доля оплаты труда в структуре затрат на производство продукции. Испытывающие финансовые затруднения работодатели не уделяют достаточного внимания и заинтересованности в повышении профессиональной квалификации своих работников. Программы обучения работников на предприятиях ориентированы, в основном, на получение первичной квалификации, практически отсутствуют программы, связанные с подготовкой работников высших квалификаций. За последние пять лет число работников промышленных предприятий, привлекавшихся к профессиональной учебе, сократилось почти на 75%, а уровень затрат предприятий на организацию внутрифирменного обучения кадров составляет в среднем 0,5–0,7% от размера выплаченной заработной платы. В то же время практика показывает, что минимальные затраты, необходимые для простого воспроизводства профессионального потенциала предприятия, должны составлять не менее 1,5–2%.

Выходом из создавшегося положения является формирование «единой национальной цены труда»², суть — в наличии в экономике единых национальных условий воспроизводства рабочей силы, которые находят отражение в установлении принципов и границ дифференциации и структуре цены труда. В рамках единой цены труда

¹ Сумма оплаты за обучение работника не включается в его доход только в том случае, если получение работником среднего или высшего образования может рассматриваться как выполнение профессиональных обязанностей и осуществляется в порядке, предусмотренном законодательством (п. 1 «д» ст. 3 Закона РФ от 7 декабря 1991 г. № 1998-1 «О подоходном налоге с физических лиц», в настоящее время утратил силу).

² Здесь речь идет не об абсолютно равной оплате за труд. В отличие от остальных товаров, труд нельзя до конца редуцировать, а значит, нивелировать различия в его оплате.

сохраняются значительные различия в оплате труда. Они зависят от характера, сложности, условий и престижности работы и т.д.

Под источниками развития качества рабочей силы следует понимать всю совокупность ее внутренних противоречий. Сюда относятся противоречие между мотивационной структурой и квалификацией, квалификацией и интеллектуальной составляющей качества рабочей силы и т.д.

Источником развития качества рабочей силы является противоречие между такими его элементами, как мотивационная и профессионально-квалификационная составляющие. Базовые качественные характеристики играют посредническую роль, усиливая или ослабевая скорость разрешения противоречий и скорость изменений в этих составляющих. Движение противоречия связано с внутренними изменениями от максимума до минимума в объектах этого противоречия (см. рис. 12.4). Кроме того, базовые характеристики являются опосредующим компонентом, который также изменяется от максимума до минимума.

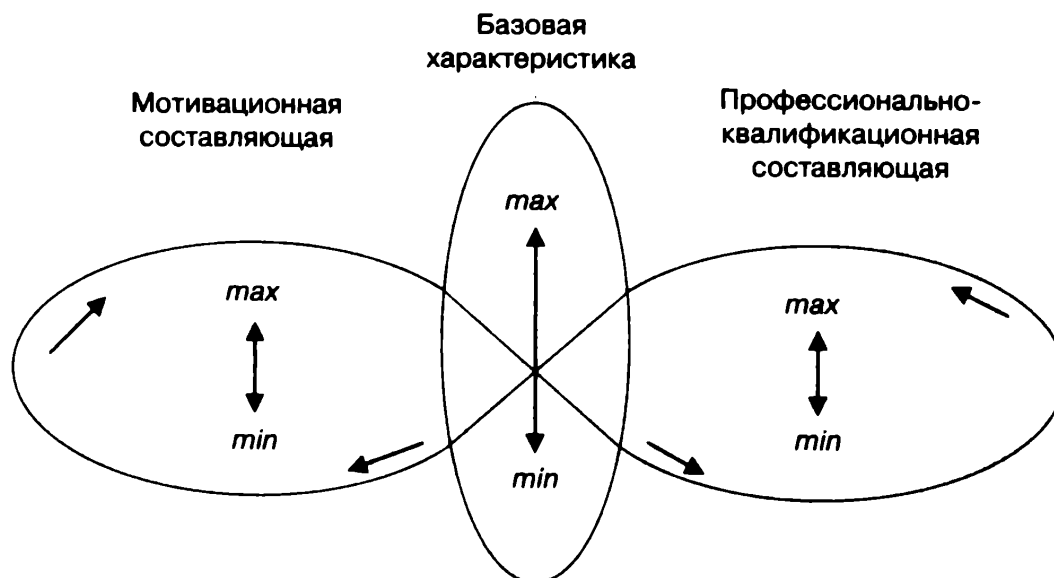


Рис. 12.4. Движение противоречий элементов качества рабочей силы

Минимумом и максимумом для такого компонента, как мотивационная составляющая, является значимость ведущего мотива (находящегося в ядре мотивационной структуры). При достижении

его минимального значения будет осуществляться смена типа мотивации. Для профессионально-квалификационной составляющей максимальное и минимальное значение будут соответствовать уровню и количеству знаний, навыков, умений, профессионального мастерства. Для объяснения механизма движения противоречий необходимо выявить ведущую и ведомую стороны, скорости изменения сторон.

Ведущей стороной, предопределяющей изменение другой стороны, является мотивационная составляющая. Изменение профессионально-квалификационной составляющей есть результат реализации определенного трудового поведения, основой которого, в свою очередь, является высшая форма реализации потребности — мотив — как предрасположенность человека действовать определенным образом. Это разные стадии процесса детерминации трудового поведения.

Базовые характеристики являются посредниками в разрешении возникающих противоречий между элементами качества рабочей силы, а также ограничителями. Это влияет на скорость изменений, происходящих во взаимодействующих элементах, возможности их изменений (например, достижение определенного уровня квалификации происходит медленно в связи с плохим здоровьем и т.д.). Базовые характеристики имеют свой максимум и минимум и могут вступать в противоречия с другими элементами.

К движущим силам изменения качества рабочей силы относятся те причины, которые являются внешними относительно качества рабочей силы. Такими внешними импульсами или факторами можно считать политические, экономические, демографические факторы и т.д. Выделение указанных факторов в качестве внешних импульсов изменения качества рабочей силы несколько условно, так как в некотором роде движущие силы и источники развития качества рабочей силы взаимосвязаны: если первые опосредуются внутренними источниками развития качества рабочей силы, то последние не могут действовать вне и без движущих сил. Только через изучение влияния факторов на изменение качества рабочей силы можно подняться до понимания внутренних источников его развития. Это предполагает рассмотрение их как особых факторов.

Внешние факторы, влияющие на изменение качества рабочей силы, исходя из направленности действия по отношению к качеству рабочей силы можно разбить на три группы:

- 1) факторы прямого действия — непосредственно воздействующие на изменение качества рабочей силы;
- 2) факторы косвенного действия — воздействующие на изменение качества рабочей силы опосредованно;
- 3) условия, в которых действуют факторы, определяющие силу их действия и направленность.

К **факторам прямого действия** относятся факторы, непосредственно связанные с трудовой деятельностью и влияющие на степень реализации способностей человека к труду. Они тесно связаны с качеством трудовой жизни.

К **факторам косвенного действия** причисляются факторы, влияющие на процесс превращения потенциальной рабочей силы в реальную. Они влияют на изменение качества рабочей силы, вовлекаемой в трудовой процесс и влияющей на общий уровень качества рабочей силы. Это:

- состояние системы образования (как фактор формирования рабочей силы определенного качества);
- предложение рабочей силы на рынке труда;
- спрос на рабочую силу на рынке труда;
- цена рабочей силы, складывающаяся на рынке труда (заработная плата).

Сила воздействия факторов, их направленность определяются **условиями, в которых они действуют**. К ним относятся:

- социально-политические условия: определяют цели и задачи формирования рабочей силы определенного качества; являются основой, базисом для всех остальных факторов;
- научно-технический прогресс;
- экологические условия;
- демографическая ситуация.

Исследуя качество рабочей силы, необходимо иметь в виду, что оно консервативно и подвержено большей инерции в своем развитии и становлении, чем хозяйственные структуры, т.е. состояние качества рабочей силы в настоящий момент необходимо рассматривать как результат действия факторов в прошлом. Это определяет интервал времени, в течение которого можно проследить динамику качества рабочей силы и факторов, оказывающих на него влияние. Он составляет не менее десяти лет:

- 1989—1990 гг. — качество рабочей силы отражает тенденции, необходимые для развития плановой экономики, носит чер-

ты рабочей силы в условиях командно-административной системы;

- 1995 г. — характеризуется тем, что качество рабочей силы еще отражает черты предыдущего периода, но в рамках старого качества проявляется новое, характерное для стран с рыночной экономикой;
- 2000 г. — период перехода от командно-административной системы к рыночным отношениям практически завершен, его негативные последствия еще остались. Но в целом население большей частью уже успело адаптироваться к новым условиям жизни, и это отразилось на качестве рабочей силы и тенденциях его изменения.

Необходимо отметить, что в условиях командно-административной системы качество рабочей силы рассматривалось как социальная, общеполитическая категория. В условиях же рыночной экономики данное понятие наполнено реальным содержанием, а проблемой повышения качества занимаются как на микроуровне (фирма), так и на макроуровне (государство).

Проблема качества рабочей силы является значимой для:

- 1) государства — меньшая склонность работников, обладающих более высокими качественными характеристиками, оказаться в числе безработных. Уровень безработицы среди высокообразованных работников в условиях рыночной экономики намного ниже, чем среди малообразованных;
- 2) предпринимателя — способность персонала обеспечить конкурентоспособность, устойчивость и успешность организации на рынке.

Происходящие в современной России изменения начинают положительно проявлять себя в возрастающих требованиях к качеству персонала. Уже сегодня высококвалифицированные работники с четко выраженными установками к продуктивному труду являются наиболее конкурентоспособными и мобильными на рынке труда, трудоустраиваются быстро и самостоятельно, без обращения в службы занятости и составляют значительную часть в контингенте профессиональной миграции. По данным выборочных обследований, это более 25% лиц, поменявших место работы в 1995–1999 гг., а число таких лиц колеблется в пределах 12–15 млн человек ежегодно.

Развитие НТР, все большее использование ее достижений в производстве, совершенствование на этой основе всех параметров производственного процесса (техники, технологии, организации, управления и др.) потребовали работника с качественно новыми параметрами рабочей силы — высоким интеллектом, творческим отношением к труду, высоким уровнем общего и профессионального образования и др. От этих качеств рабочей силы зависят освоение и эффективное использование новых средств труда, а, в конечном счете, эффективность производства, динамика общественного прогресса.

Одновременно, как показывают проведенные опросы, происходит искажение трудовой мотивации российского населения, выражающееся в доминировании формулы неэквивалентного обмена: «больше получать и меньше делать». Вследствие кризисных явлений в сфере труда происходит поляризация базисных ценностей оплаты труда и его содержательности, когда работник стоит перед альтернативой выбора между содержательностью труда и его оплатой, отдавая предпочтение получению денег. В итоге возникающие изъяны в трудовой мотивации и ослабление стимулов социальной активности вместе с продолжающимся падением производительности труда могут стать одним из серьезных толчков к развертыванию в стране социальной катастрофы;

- 3) работника — возможность получать высокий доход, вероятность не стать безработным, его конкурентоспособность на рынке труда, социальный статус человека. Представление личности о справедливой компенсации за усилия, соотношения между исполненной работой и заслуженным вознаграждением создает моральный (деловой) подъем «человеческого ресурса», эффективную производительность труда, культуру качества. Мотивация — позиция личности и энтузиазм отражают вовлеченность персонала в реализацию миссии компании и являются дополнительной энергией, превращающей корпоративный дух в результат. При этом надо подчеркнуть, что доход — это важная, но далеко не единственная цель человека в жизни. Если рассматривать его как средство достижения другой, более важной цели — максимизации индивидуальной полезности, то доход не является единственным

средством ее достижения. Такие жизненные блага, как власть и (или) статус (престиж) сравнимы по значимости с доходом, и хотя все они (наряду с доходом) тесно связаны между собой и взаимообусловлены, их все же нельзя смешивать. Человек может даже пожертвовать текущим доходом ради повышения статуса или завоевания власти.

Опыт развитых стран показывает, что при прочих равных условиях доходы людей возрастают с увеличением уровня образования и опыта работы. Наиболее четко это фиксируют профили «возраст — доход» (см. рис. 12.5).

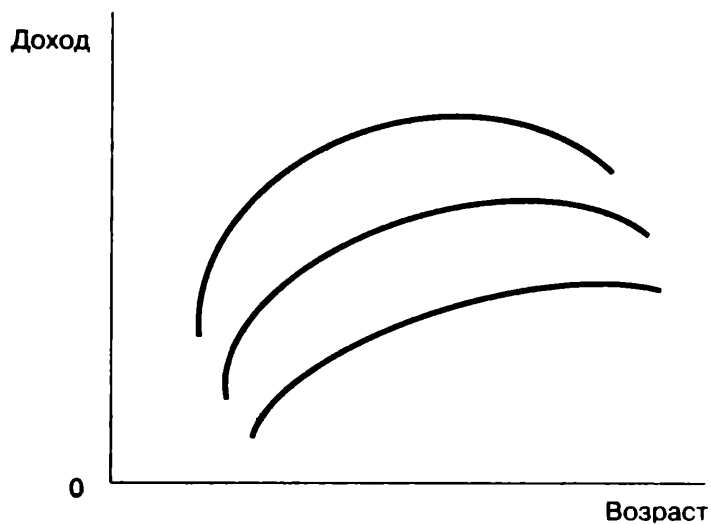


Рис. 12.5. Профили возраст — доход¹

Хотя сегодня перед многими работодателями стоит проблема дефицита кадров высокой квалификации, эта проблема далеко не однозначна: на одних предприятиях численность меньше необходимой, на других — ее избыток.

Удовлетворить спрос мешает клубок проблем: демографическая «яма», изменение структуры занятости и негибкость системы подготовки кадров с ее устаревшими программами обучения и стандартами.

Рост экономики спровоцировал повышенный спрос персонала: открыто много вакансий, и чем выше по иерархической лестнице,

¹ См.: Рощин С.Ю., Разумова Т.О. Теория рынка труда. М., 1999. С. 78.

тем предложений больше. Сейчас свои условия рынку диктуют не компании, а кандидаты.

Москву и Московскую область нехватка рабочей силы затронула особенно сильно. В столице, по данным агентства по подбору персонала «АНКОР», спрос на квалифицированные кадры в I полугодии 2004 г. постоянно рос на рынке профессиональных услуг (76%), в производственном секторе (62%) и в сфере товаров народного потребления (47%). За профессионалов идет жестокая борьба: контрпредложения получают не только топ-менеджеры, но и другие категории работников. Все трудоспособное население Москвы занято, и до сих пор не создана инфраструктура, способная восполнить дефицит кадров. Растет спрос на временный персонал: менее чем за год объемы этого бизнеса выросли в три раза.

На нехватку профессиональных и квалифицированных кадров жалуются давно. На деле дефицит состоит в том, что наниматели не могут найти работников за те деньги, которые привыкли платить.

Осенью 2003 г. среди руководителей 304 предприятий разного масштаба, расположенных в 30 регионах России, был проведен опрос Центром трудовых исследований Государственного управления — Высшей школы экономики совместно с Всероссийским центром изучения общественного мнения. Основной причиной дефицита кадров 72% респондентов назвали неадекватность оплаты труда и лишь 28% — недостаточные масштабы профессиональной подготовки. На вопрос: «Как вы думаете, удалось бы вам сразу найти работника по специальности, если бы вы могли предложить ему зарплату в два—три раза большую, чем сейчас?» три четверти респондентов ответили утвердительно¹.

Итак, дефицит кадров на деле оборачивается отсутствием у части работодателей желания или возможности платить конкурентоспособную заработную плату своим сотрудникам. Наниматели либо не могут позволить себе «роскошь» конкуренции за компетентных работников, либо не умеют эффективно использовать их «на все сто», руководствуясь личными мотивами, в том числе незнанием ситуации на рынке. Ориентируясь на обзоры зарплат, наниматели не учи-

¹ См.: Гимпельсон В.Е. Дефицит квалификации и навыков на рынке труда: недостаток предложения, ограничения спроса или ложные сигналы работодателей? М., 2004.

тывают того, что работник, получающий указанную зарплату, вряд ли готов на такие же деньги перейти в другое место. «Переманить» специалиста возможно только при условии увеличения среднего размера зарплаты на 25–30%.

Еще одна причина — до конца не определенная *HR*-стратегия, особенно ее «зарплатная» часть. Требования к должностям не формализованы, и руководству не всегда ясно, кто и зачем им нужен.

Таким образом, в условиях господства концепции обеспечения не полной, а эффективной занятости населения, дефицит кадров носит несколько формальный характер. В отдельных фирмах всегда есть вакансии, однако работники туда или не идут, или надолго там не задерживаются.

Специалисты с опытом, люди более взрослые, уже не так свободны в своем маневре. Они не могут позволить себе, с одной стороны, продешевить, а с другой — проводить год за годом в поисках некой запредельной суммы.

Исследование качественных характеристик рабочей силы требует использования двух взаимосвязанных подходов: макроэкономического и микроэкономического.

Макроэкономический подход предполагает исследование изменения качественных характеристик рабочей силы на уровне страны. Здесь анализируется информация, характеризующая внешние детерминанты качественных характеристик рабочей силы (движущие силы) и условия, в которых они действуют.

Микроэкономический подход связан с исследованием качественных характеристик рабочей силы на уровне отдельных индивидуумов (носителей рабочей силы) как элементов совокупной рабочей силы. Он позволяет вскрыть внутренние противоречия между элементами качества рабочей силы, причины и механизм их возникновения.

Понимание процессов, происходящих на одном уровне, поможет разобраться в ситуации на другом. Так, закономерности изменения качества рабочей силы на микроуровне позволяют вскрыть причины основных его тенденций на макроуровне. В свою очередь, события, происходящие на макроэкономическом уровне, оказывают влияние на направление изменения качества рабочей силы на микроуровне. Таким образом, эти два подхода являются взаимосвязанными и дополняют друг друга в анализе социально-экономической ситуации, так как способствуют повышению достоверности полученных ре-

зультатов и выводов за счет рассмотрения явления с двух различных позиций.

В связи с этим исследование качества рабочей силы и факторов, оказывающих на него влияние, целесообразно осуществлять в два этапа.

На **первом этапе** необходимо провести анализ тенденций изменения качества рабочей силы на макроуровне (мезоуровне), выявить направления изменения показателей факторов, оказывающих влияние на изменение качества рабочей силы, сопоставить результаты и сделать соответствующие выводы.

Последовательность действий при осуществлении первого этапа:

- 1) оценка и анализ условий, в которых осуществляется действие факторов, с описанием направления их действия на фактор (усиливающее/ослабляющее);
- 2) оценка и анализ косвенных факторов изменения качества рабочей силы в контексте условий и направления влияний факторов прямого действия;
- 3) оценка и анализ прямых факторов изменения качества рабочей силы;
- 4) описание тенденций изменения качества рабочей силы, сопоставление и анализ данных, полученных на предыдущих подэтапах (1–3), объяснение и выявление гипотез для проверки на втором этапе исследования.

Первый этап предполагает изучение следующих источников информации:

- данные Росстата по стране в целом и регионам в отдельности;
- данные, полученные в ходе мониторингов социально-трудовой сферы, проводимых Всероссийским центром исследований общественного мнения, Всероссийским центром уровня жизни и другими организациями;
- данные конкретных социологических исследований, опубликованных в научных изданиях (статьи, научные доклады, монографии, учебные пособия и т.д.).

Однако внутренний механизм изменения качества рабочей силы и источники развития на данном этапе выявить практически не представляется возможным. Это связано как с недостаточностью статистических данных, так и с их обобщенным характером.

Как выглядят отдельные показатели качества рабочей силы на макроуровне?

Экономическая структура населения России в последние годы значительно изменилась. Начиная с 1992 г., имеет место тенденция уменьшения абсолютной численности экономически активного населения. На конец 2003 г. численность экономически активного населения составила 72,6 млн чел., или около 50% от общей численности населения страны, а 2005 г. — 74,2 млн чел., или около 51% от общей численности населения страны¹.

Доля занятых в сферах деятельности материального производства, с учетом интенсификации экономики, сократилась с 68,8% в 2004 г. до 68,5% в 2008 г., а в непродуцированной сфере увеличилась, соответственно, с 31,2 до 31,5%. Регистрируемая безработица увеличилась с 1,7 млн чел. в 2004 г. до 2,2 млн чел. 2008 г., что в первую очередь связано с ростом в 2005 г. величины пособия по безработице, изменением жилищного законодательства в части предоставления жилищных субсидий безработным гражданам, а также возрастающей конкуренции со стороны лиц пенсионного возраста на низкодоходных рабочих местах.

В 1990 г. среднее число лет обучения в России, по расчетам ученых, составило 10,3 года и в настоящее время имеет тенденцию к падению. Это намного ниже требований существующего уровня производства.

Падает доля молодежи, получающей полное среднее образование. В 1987 г. его имели 80% из числа молодых людей до 18 лет, в 1990 г. — 70%, в 1995 г. — 62–65%.

В США в начале 60-х гг. XX в. средний показатель образовательной подготовки в возрасте от 25 лет и старше составлял 10,6 года, к концу 80-х гг. XX в. он достиг 12,6 года. В 90-е гг. XX в. 80% рабочей силы имело по крайней мере среднее образование. Из них почти 22% — люди с высшим и незаконченным высшим образованием. Начальное образование имели менее 6% трудящихся.

По данным за 2002 г., занятое население России по уровню образования распределяется следующим образом:

- 18–20% — высшее профессиональное;
- 66–68% — среднее общее и среднее профессиональное;

¹ По материалам исследований Минэкономразвития России за 2005 г.

- 12% — основное общее;
- 2% — не имеют основного общего¹.

Такая структура не соответствует современным требованиям. Так, в ведущих странах Запада к началу 90-х гг. XX в. средняя подготовка рабочей силы достигла уровня младшего колледжа (14 лет обучения). В США подготовка рабочей силы составила 14,5 года, специалистов — 17,1 управляющих — 15,5 года, а высшее и среднее специальное образование стало базовым для многих профессий. Так, в США в 90-е гг. XX в. его имели 50% торговых и 40% конторских служащих, 24% квалифицированных рабочих, 33% работников сферы услуг.

Кроме этого, воспроизводство профессионально-квалифицированного потенциала молодежи вошло в противоречие с его эффективным использованием. Причинами этого являются общее несоответствие специальностей выпускников учебных заведений потребностям современного рынка труда и, как следствие, тенденция невостребованности предприятиями значительной части выпускников вузов, средних специальных заведений и ПТУ.

Исследования ученых показывают, что с 1990 г. по настоящее время каждый второй в России работает не по специальности. А ведь именно базовое образование в любой профессии является той ступенькой, с которой, как правило, начинаются все успехи и достижения в изначально избранной профессии. Когда работа человека не совпадает с его профессиональной подготовкой, он просто приспосабливается к ней, держится любой ценой за свою должность со всеми отсюда вытекающими последствиями.

Ранее существовавшую систему образования и подготовки кадров отличала преимущественная ориентация на узкие профессионально-специализированные области, что приводило к формированию узкоспециализированной рабочей силы, к привязанности работника к своему рабочему месту и специальности. Свертывание производства в технически сложных отраслях (металлургии, авиационной промышленности, атомной энергетике и т.д.) привело к обесцениванию специального человеческого капитала.

¹ См.: Муханова Т.И. Человеческий капитал и современная Россия // Экономика и управление. 2002. № 2.

Структурные сдвиги в российской экономике выявили несоответствие уровня образования, накопленного профессионального опыта и навыков структуре спроса, предъявляемого рынком труда в современных условиях. Эта диспропорция обусловила тенденцию снижения норм отдачи от инвестиций в образование и профессиональный опыт.

В сфере материального производства по сравнению с 1990 г. почти в два раза выросла доля работающих молодых людей, не имеющих профессии. Они заняты на непривлекательной, низкооплачиваемой, неквалифицированной работе. Естественно, что мало кто из них дорожит своим профессиональным статусом и надолго связывает себя с этой работой. Наверно, эта проблема решаема. Можно было бы, к примеру, вернуть обязательное среднее образование для всех.

Неблагоприятные изменения в сфере образования и профессиональной подготовки усугубляют тенденцию к снижению качества рабочей силы.

Несмотря на увеличение доли молодежи и подростков в общей численности населения в 90-х гг. XX в. произошло абсолютное снижение численности учащихся в учебных заведениях всех типов. Наряду с сокращением численности учащихся ухудшилось обеспечение кадрового преподавательского состава учебных заведений. В системе образования возникли проблемы с оснащенностью учебных заведений необходимыми средствами обучения и оборудованием, с санитарно-техническим состоянием зданий и помещений. В результате упала продуктивность образования — как в общеобразовательной школе, так и в профессиональных, средних специальных и высших учебных заведениях, что привело к снижению качества молодежных трудовых ресурсов.

Одно из распространенных объяснений сокращения студенческого контингента состоит в том, что получившие широкое распространение «неформальные» виды деятельности не требуют дипломов об образовании. Это лишь один из комплекса факторов, снижающих качество рабочей силы. Не меньшее значение имеет ухудшение материальной обеспеченности многих российских семей, что вынуждает молодых людей отказываться от продолжения образования и начинать трудовую деятельность сразу же после школьной скамьи.

Интенсивное расслоение общества по уровню материального благосостояния, ухудшившее условия жизни большей части населения, внесло коррективы и в судьбы молодежи. Для определенной

группы учащихся получение полного среднего образования утратило смысл. Подобная тенденция прослеживается и при получении других видов образования.

По данным опроса ВЦИОМ, среди учащихся вузов молодые люди из семей с высоким среднедушевым доходом встречаются в два раза чаще, чем представители средне- и низкодоходных семей. С момента фактического введения платности определенной части образовательных услуг прошло не так много времени, чтобы финансовые трудности молодежи нашли отражение в статистических показателях. В перспективе специалистами ВЦИОМ прогнозируется вероятность изменения «скорости» приобретения образования, вызванное отсрочкой его получения из-за материальных затруднений. В настоящее же время основная часть молодых людей, ориентированных на высшее образование, получает его к 25 годам.

Согласно данным ВЦИОМ основная часть учащейся молодежи приобретает знания в традиционных государственных образовательных учреждениях. В то же время значительную роль стали играть государственные учебные заведения, имеющие спонсоров. В последних обучаются около 16% опрошенных. Частные заведения в масштабе всей системы образовательных учреждений к тому времени еще не играли существенной роли, поскольку контингент обучаемых в частных школах, университетах и других учебных заведениях был невелик и составил 3% респондентов.

Негативные тенденции, характерные для социально-трудовой сферы России, привели к тому, что группами социального риска стали не только представители социально уязвимого неработающего населения, но и целые профессиональные и отраслевые слои работников (крестьянство, работники бюджетной сферы, высококвалифицированные работники системообразующих отраслей народного хозяйства).

В России качество рабочей силы формируется в условиях, когда, с одной стороны, есть богатейший генофонд, который можно назвать главным природным ресурсом страны, с другой стороны, наблюдается варварское его использование, ставящее вопрос о возможности вырождения нации. Достаточно сказать, что за прошедшее десятилетие перестройки мы потеряли около 12 млн россиян. По подсчетам демографов, если ситуация будет продолжаться таким же образом, в ближайшие 10–15 лет будет потеряно еще 15–20 млн российских граждан. К концу 1989 г. в России насчитывалось 20,7 млн детей и

подростков в возрасте от 8 до 17 лет, которые к концу 1999 г. должны были перейти в когорту взрослого населения. Однако данная категория увеличилась за это время всего лишь на 0,3 млн чел. Это значит, что страна потеряла за десятилетие почти 19,0% взрослого населения. По уровню и структуре смертности мы приблизились к показателям стран «третьего мира». За годы реформ возросли показатели гибели людей на производстве и производственный травматизм, заболевания туберкулезом и другими болезнями, которые международная статистика относит к числу обусловленных исключительно социально-экономическими причинами. Отметим, что по большинству болезней также сложилась устойчивая тенденция роста, в особенности заболеваний крови, кроветворных органов, эндокринной системы и т.д. Если к этому прибавить угрозу смертей от таких инфекционных болезней, о которых мы раньше не знали (гепатит С, СПИД), то становится совершенно ясно: вопрос о сохранении нации и приумножении человеческого потенциала оказывается непосредственно связанным с мерами по гуманизации отечественной экономики. Неконтролируемое в гуманитарном смысле развитие экономики приводит к конфликту человеческого капитала и человеческого потенциала.

Статистика свидетельствует о расхождении между провозглашаемыми социальными нормами и условиями для их реализации.

Энергетика суточного потребления пищи на душу российского населения снизилась до 2200 ккал. по сравнению с 3000 ккал. в 1990 г.¹

Особенно упало потребление мяса, рыбы, молока. Дефицит белка в питании жителей России равен 35–40%, витаминов — 50–60%. В 1999 г. потребление животного масла в России было почти в два с лишним раза меньше, чем в 1990 г. При том социальном расслоении, которое поразило Россию, утратили смысл средние показатели. Все указанные показатели снижения качества питания почти целиком сконцентрированы в бедной половине населения.

В период спада производства и безработицы в государстве практически отсутствовал социальный заказ на здоровых людей. Это огорчает, но это так. Отсутствие рабочих мест резко снижало интерес

¹ В климатических условиях России с потребления ниже уровня 2400 ккал./сутки начинается голод.

государства в увеличении числа трудоспособных людей в обществе. Но если посмотреть на объявления в газетах, то увидим, что фирмы, предприятия, учреждения хотят пополнить свои штаты сотрудниками, чей возраст не превышает 35–40 лет. То есть значительный процент населения России оказывается выброшенным из сферы трудовой деятельности.

Непонятно, зачем и кому нужны эти люди, если места для них в социальной структуре нет, а содержать их надо, и для этого требуются соответствующие государственные вложения.

Воздействие внешней миграции на качество рабочей силы определяется в первую очередь профессионально-квалификационным составом выезжающих. Так как ряд наиболее привлекательных для выезда государств в последнее время значительно ужесточил критерии отбора и приема эмигрантов, для нашей страны эмиграция неминуемо означает потерю высококвалифицированных специалистов, интеллектуальных и творческих работников высочайшего класса, т.е. экономический и моральный ущерб государственного уровня.

Складывающиеся тенденции означают, что воспроизводство качественной рабочей силы входит в противоречие с ее эффективным использованием.

За тот же период времени ведущие западные страны переориентировали свою государственную политику в области человеческих ресурсов на повышение качества рабочей силы. Эта работа проводилась в два этапа.

Первый этап включал 50–60-е гг. XX в. Он был связан с постепенным освобождением производства от неквалифицированной рабочей силы с низким уровнем доходов на основе сочетания экономического принуждения и социальных гарантий.

Поставленная задача решалась либо в аспекте экономического роста (страны Западной Европы и Япония), либо в аспекте борьбы с бедностью (США).

В первом случае предпочтение отдавалось тем, кто может пройти переподготовку с наименьшими затратами в кратчайшие сроки. Это относилось, в первую очередь, к работникам с достаточно высоким уровнем квалификации, имеющим большой стаж работы.

Во втором — особое внимание уделялось самым бедным слоям населения.

В результате в начале 60-х гг. XX в. численность неквалифицированной рабочей силы снизилась до минимума, определяемого тех-

ническими возможностями экономики. В США эта численность составила 5,5% от общего числа рабочей силы (1930 г. — 10%), в Японии — 5%.

Повышение качества человеческих ресурсов произошло под влиянием многих факторов, в числе которых:

- сокращение по мере механизации и автоматизации производства большей части рутинных работ и опасных для здоровья рабочих мест;
- досрочный вывод части работников этих производств на пенсию; при этом назначалась двойная пенсия — общегосударственная и по месту работы;
- широкое использование программ профессионально ориентированного образования и подготовки.

В США эти программы финансировались государством. В странах Западной Европы ассигнования на эти цели были смешанными. Помимо финансирования из госбюджета устанавливался специальный налог на предпринимателей (в Великобритании — 1% фонда заработной платы, во Франции — 2%), и из этих средств формировались фонды подготовки рабочей силы. Если фирма сама проводила подготовку рабочей силы, то налог снижался.

Второй этап начался в 60–70-х гг. XX в., в полной мере проявился в 80–90-е гг. XX в. и будет продолжен в XXI в. Его исходными условиями являлись новые требования современной экономики к рабочей силе:

- участие человека в развитии производства практически на каждом рабочем месте;
- обеспечение высокого качества быстро меняющейся по своим характеристикам и технологически более сложной продукции;
- сдерживание роста себестоимости продукции путем совершенствования методов производства и снижения затрат.

Все это требовало активной рыночноориентированной образовательной политики¹.

¹ В России достаточно высок уровень образования среди лиц, имеющих собственный бизнес: здесь 74% имеют высшее образование и лишь 26% — среднее. Следует заметить, что уровень образования в среде предпринимателей вообще высок: если в целом по народному хозяйству, по данным Росстата, доля работников с

К сожалению, сравнение в этой области с ведущими странами не в нашу пользу. По расчетам отечественных экономистов, в России относительно ВВП инвестиции в сектор знаний в два—три раза уступают среднемировому и среднеевропейскому.

Второй этап исследования качества рабочей силы и факторов, оказывающих на него влияние, предполагает конкретное социологическое исследование отдельных работников как элементов совокупной рабочей силы, он позволит раскрыть внутренний механизм ее изменения. Источником информации выступает непосредственно население, занятое общественно полезной деятельностью, приносящей доход.

Основным методом получения информации об объекте является опрос, представляющий собой практически универсальный метод исследования внутренних побуждений, мнений и оценок человека. При соблюдении определенных правил и процедур опрос позволяет получить информацию не менее надежную, чем при наблюдении или анализе документов. Кроме того, опрос позволяет получить более широкую и развернутую информацию, данные, не нашедшие отражения в различного рода документах, выявить скрытые, глубинные моменты, характеризующие объект.

Исходя из поставленных задач исследования, целесообразно применение такого вида опроса, как анкетный. Опрос по анкете предполагает жестко фиксированный порядок, содержание и форму вопросов, ясное указание способов ответа. Это позволяет, во-первых, четко сформулировать вопросы и варианты ответов в соответствии с гипотезами исследования, во-вторых, сопоставить информацию по различным группам опрашиваемых, гарантирует удобство дальнейшего анализа, что обеспечит наилучшее доказательство выдвинутых гипотез. Кроме того, анкетный опрос позволяет провести исследования в кратчайшие сроки.

Чтобы минимизировать искажение данных, связанных с условиями опроса и другими обстоятельствами, влияющими на мнения и оценки респондентов, опрос должен быть проведен в максимально сжатые сроки.

высшим образованием составляет 20% занятого населения, то среди лиц, занятых предпринимательской деятельностью, эта доля возрастает до 44%.

Дополнительным методом получения информации по теме исследования является анализ литературы, статистического материала, предпринятый на первом этапе исследования. На основе проведенного анализа следует разработать инструментарий исследования, включающий в себя анкету и инструкцию анкетеру. Кроме того, предварительная подготовка исследования должна включать в себя неформальный опрос экспертов (в число которых должны войти руководители и сотрудники кадровых служб предприятий, специалисты в области рынка труда и занятости населения) по интересующей проблеме, рекомендации и замечания которых необходимо учесть в дальнейшем.

Основные проблемы по организации системы повышения качества рабочей силы в организациях заключаются в том, что отсутствует связь между рынком труда (спросом работодателей) и рынком образовательных услуг (предложением подготовленных специалистов с высшим и средним профессиональным образованием). Следствием этого стал недостаточный спрос на специалистов с высшим и средним специальным образованием. В Кировской области, например, он снизился с 56,5 до 54% на специалистов с высшим образованием и с 47,6 до 45,5% на специалистов со средним специальным образованием. Потребность в специалистах с высшим образованием в Ивановской области составляет 16,8%, со средним образованием — 12,9%, высококвалифицированных рабочих — 70,3% от общей потребности в кадрах.

Сфера занятости согласно Международному классификатору составляет 15 000 видов профессий, в то время как сфера обучения осуществляет подготовку по гораздо меньшему количеству профессий, число которых в разных странах колеблется от 250 до 350. Проблема для России в том, что в современном мире как раз усилилась тенденция зависимости образовательного стандарта от сферы занятости (в то время как в России всегда была сильна обратная тенденция). Необходимо прогнозирование квалификационно-профессиональной структуры рабочей силы как в целом по стране, так и по регионам. Отсутствие механизмов, обеспечивающих взаимосвязь между рынком труда и рынком образовательных услуг, обостряет проблему трудоустройства людей.

Сегодня, как это ни парадоксально, но в определенной степени дестабилизатором ситуации является рынок образовательных услуг. Человеку предлагается масса профессий, однако отсутствуют ориен-

тиры, позволяющие оценить будущую его востребованность по полученной специальности.

В настоящее время до 40% выпускников высших учебных заведений не могут трудоустроиться по полученной профессии (специальности) или из-за отсутствия вакантных рабочих мест, или из-за нехватки знаний (см. табл. 12.2).

Таблица 12.2

Компетенции, отсутствующие у молодых специалистов и мешающие их трудоустройству (по данным опроса работодателей)¹

Компетенции (квалификации), отсутствующие у выпускников вузов, %					
	Ленинградская область	Новгородская область	Республика Карелия	Санкт-Петербург	Тверская область
Знания по специальности	33	12	25	37	38
Базовые общие знания	23	2	7	17	14
Знание иностранного языка	26	9	21	33	20
Специальные практические навыки	54	66	45	55	53
Умение работать в команде	28	15	31	24	25
Умение принимать решения	39	14	43	33	47
Коммуникативные навыки	18	13	21	13	13
Навыки презентации	19	4	16	19	16
Навыки самоорганизации, организации и планирования	35	16	36	43	27

¹ См.: <www.csr-nw.ru>.

Компетенции (квалификации), отсутствующие у выпускников вузов, %					
	Ленинградская область	Новгородская область	Республика Карелия	Санкт-Петербург	Тверская область
Элементарные компьютерные навыки	11	4	6	11	11
Навыки работы с новой информацией	11	9	12	18	15
Дисциплинированность	14	11	32	25	18
Умение быстро переобучаться	19	3	8	12	14
Другой вариант	2	1	0	4	2

Ситуация со средним профессиональным образованием хуже. В настоящее время не заполняется каждое пятое рабочее место. За последние три года количество вакансий только в Московской области выросло более чем в 3,5 раза. С государственной позиции деятельность ПТУ рассматривается как социальная защита. В качестве основного аргумента о судьбах профессионального образования выдвигаются рассказы о социально незащищенных детях, бесплатном питании и денежном вознаграждении за практику. Вопросы профессиональной подготовки уходят на второй и даже на третий план. Однако пока среднее профессиональное образование рассматривается в рамках социальной защиты, не стоит ждать притока рабочих кадров на производство.

Непосредственно на предприятиях в настоящее время проходят повышение квалификации и переобучение до 72% рабочих и 20% специалистов. Но организация этой работы наталкивается на ряд трудностей, связанных с отсутствием:

- необходимой нормативной правовой базы профессионального обучения в условиях рыночной экономики, особенно в части создания корпоративных учебных организаций;
- специалистов по организации и проведению профессионального обучения непосредственно в организациях (развитию персонала);

- учебно-производственной базы в организациях. Многие учебные центры, УПК и другие учебные подразделения в отраслях были перепрофилированы, учебная база утрачена. В настоящее время при наметившейся стабилизации в экономике предприятия и возможности расширения производства предприятия стали испытывать проблемы с комплектованием кадров высококвалифицированными рабочими специальностями;
- на предприятиях квалификационных комиссий (или они непрофессионально работают по присвоению квалификации в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих);
- современных квалификационных требований к должностям, отражающих квалификационные и образовательные уровни; четко определенных видов ответственности работников. Все это не позволяет на должном уровне осуществлять профессиональное обучение, подготовку и переподготовку работников, проводить сертификацию и аттестацию персонала, планировать его профессиональный рост и т.п.;
- институциональных механизмов и процедур, обеспечивающих эффективное использование нового классификатора профессий и профессиональных стандартов и их постоянное обновление.

Действующие Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС) и Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих отражают существовавшие 20–30 лет назад профессиональное и должностное разделение труда работников. На большинстве предприятий профессии и квалификации присваиваются и вносятся в трудовые книжки работникам без экзаменов или после упрощенных формальных процедур. На многих предприятиях упразднены квалификационные комиссии.

Анализ сложившегося положения дел с качеством рабочей силы позволяет выделить следующие проблемы.

Первая проблема. Качественный уровень персонала организаций существенно уступает требованиям, предъявляемым на рынке труда. Преобладает узкая квалификация работников под конкретное рабочее место. Сложившаяся профессионально-квалификационная структура рынка рабочей силы маловосприимчива к изменяющимся

отношениям в сфере производства. Более половины занятых являются работниками неквалифицированного труда.

В последнее время 70% отечественных предприятий в той или мере испытывают дефицит высококвалифицированных работников. Их доля в промышленности составляет всего 5%, в то время в США удельный вес равен 47%, а в Германии — 56%¹.

В настоящее время средний возраст высококвалифицированных рабочих во многих отраслях промышленности составляет 53–57 лет. По имеющимся оценкам в ближайшие три–четыре года на высвобождение по возрасту может претендовать от 40 до 60% рабочих ключевых профессиональных групп, а молодежь до 25 лет сегодня составляет лишь 4,5–6,6% занятых.

Кроме этого, в промышленности обновляется ежегодно от 25 до 30% персонала по различным причинам. При этом основная масса увольняется по собственному желанию, из-за неудовлетворительных условий труда, неадекватной оплаты и т.д., и до 36% оставляет свои рабочие места по причинам, связанным в основном со структурной перестройкой экономики и в большинстве своем требуют переподготовки или дополнительной подготовки на новые технологии. Таким образом, профессионально-квалификационный уровень персонала с уходом высококвалифицированных рабочих на пенсию, а молодых квалифицированных рабочих — в коммерческие структуры, где зарплата существенно выше, снизится еще больше.

Вторая проблема. Сегодня масштабы и темпы перемен таковы, что к ним персонал должен быстро приспосабливаться. В условиях скорого «морального» старения знаний и навыков рабочему необходимо периодически повышать квалификацию. Новая техника требует для своего обслуживания, с одной стороны, глубоких знаний, а с другой — меньшего числа рабочих, которые вынуждены осваивать новые виды труда, совершенствовать свое мастерство. Периодическое до- и переобучение рабочих становится законом производства. Профессиональное обучение, не отвечающее современным требованиям, теряет смысл, вызывая у молодежи отрицательное к нему отношение.

В условиях модернизации производства работодателям требуются профессионально мобильные квалифицированные работники. Вме-

¹ Кадровик. 2004. № 3. С. 58.

сте с тем во многих организациях сохраняется высокая периодичность переподготовки кадров и повышения их квалификации. По отдельным категориям специалистов периодичность повышения квалификации или переподготовки составляет 12–15 и более лет, в то время как в развитых странах — 3–4 года. Кроме того, предполагаемый рост объема выпуска промышленной продукции также требует увеличения объемов подготовки квалифицированного персонала на 40–60%, но она продолжает сокращаться. Не будет нормальной квалифицированной рабочей силы — не будет и роста ВВП, а кадров просто нет. Нет готовых, нет почти подготовленных, нет начинающих.

Третья проблема. Программы обучения работников на предприятиях ориентированы в основном на получение первичной квалификации. Практически отсутствуют программы, связанные с решением проблем повышения качества, продуктивности, развития мотивации к эффективному труду, подготовкой работников высшей квалификации. Фактически на всех предприятиях отсутствуют специалисты — организаторы внутрифирменного обучения, имеющие специальную подготовку.

Приведенные ранее данные и факты указывают на то, что качественные характеристики рабочей силы на сегодняшний день пребывают в пассивной фазе развития. Состояние пассивности характеризуется тем, что развитие осуществляется в основном на внутреннем уровне и для него характерно не расходование, а накопление и принятие каких-либо ресурсов, тогда как отличительными особенностями состояния, где преобладает активное начало, являются внешнее проявление, отдача, расходование ресурсов. В зависимости от состояния, в котором находится объект, необходимо опираться на те или иные направления его развития, соответствующие активному или пассивному началу, осуществлять применение адекватных средств и методов.

Повышение качества рабочей силы — это перестройка ее внутренней структуры, проявляющаяся в изменении множества и интенсивности свойств, обусловленная изменением связей между элементами. Регулирование этого процесса возможно на основе подхода, изложенного в литературе применительно к работе с программами стратегического развития. Этот подход позволяет, исходя из развития качественных характеристик рабочей силы, выделить приоритетные направления, интегрировать их в единую систему и осуществить детализацию с использованием единых принципов и закономерностей (см. рис. 12.6).

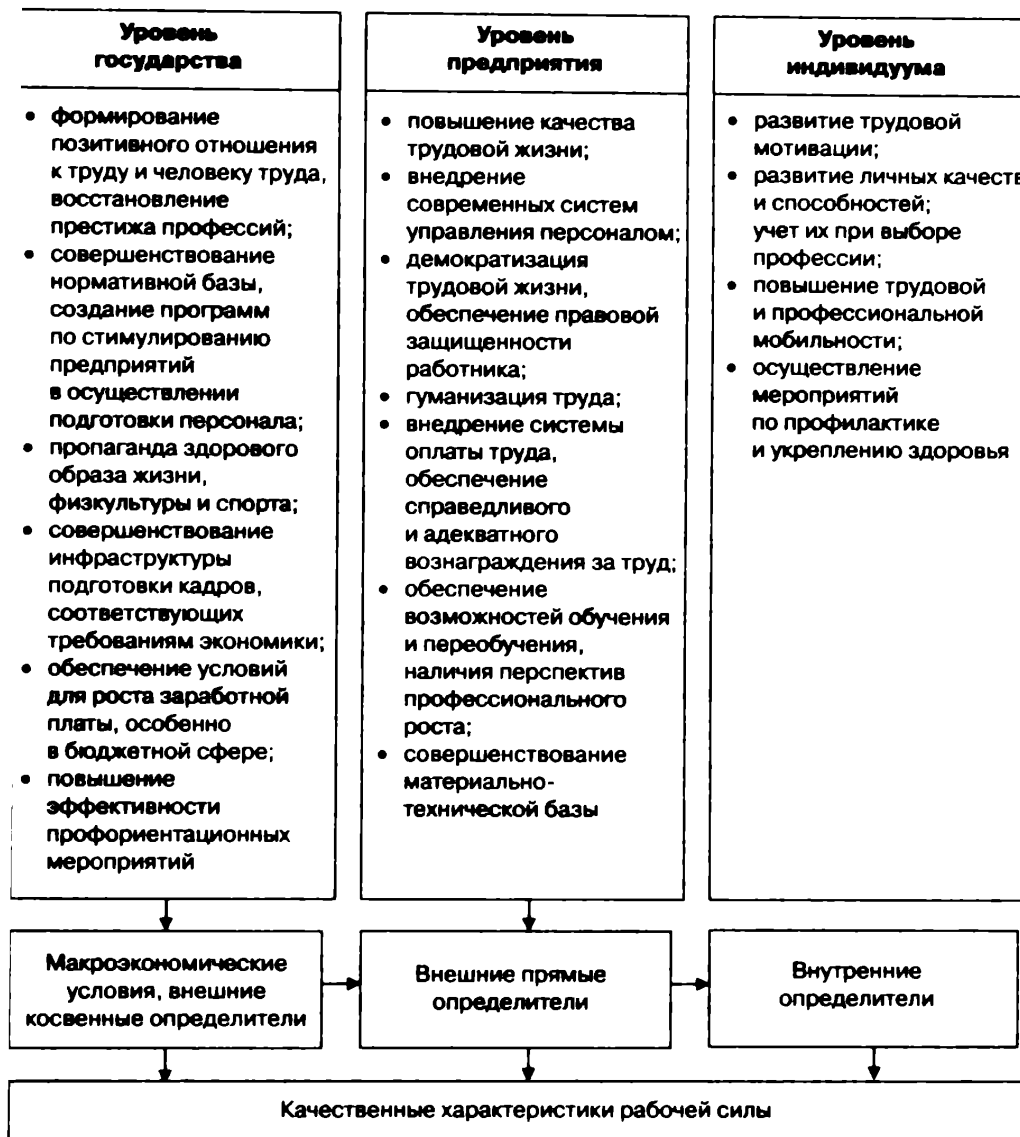


Рис. 12.6. Регулирование качественных характеристик рабочей силы через показатели и задачи, решаемые на каждом уровне

К определителям прямого действия относятся показатели, непосредственно связанные с трудовой деятельностью и влияющие на степень реализации способностей человека к труду.

К определителям косвенного действия принадлежат показатели, которые возникают в сфере формирования качественных характеристик рабочей силы и распределения рабочей силы по рабочим местам. Они оказывают влияние на изменение качественных характеристик рабочей силы, вовлекаемой в трудовой процесс, а также на общий уровень качества рабочей силы. Это состояние системы образования (как фактор формирования рабочей силы определенного качества); предложение рабочей силы на рынке труда; спрос на рабочую силу на рынке труда; цена рабочей силы, складывающаяся на рынке труда (заработная плата).

Для измерения качества рабочей силы используют ряд показателей объективного характера. Чаще всего качество рабочей силы пытаются измерить таким показателем, как квалификация.

Несмотря на важность категории «квалификация», ограничение измерения качества рабочей силы только данным понятием представляется недостаточным.

Швейцарский институт *Beri* каждый год проводит сравнительную оценку качества рабочей силы 49 стран мира. Интегральный показатель качества рабочей силы представляет собой средневзвешенную величину из четырех составляющих:

- трудовое законодательство и тарифные соглашения;
- соотношение между уровнями заработной платы и производительности труда;
- трудовая дисциплина и отношение к труду;
- уровень квалификации работников.

На основе экспертных оценок получают баллы, которые характеризуют степень благоприятствования для инвестиций и размещения производства:

- 66–100 баллов — страны, благоприятные для размещения производства;
- 51–65 баллов — страны, приемлемые для размещения производства;
- 36–50 баллов — страны, не очень благоприятные для производства;
- менее 35 баллов — страны, не подходящие для размещения производства.

Затем оценки по каждой стране суммируются. При этом в качестве весов используются следующие: для первой группы проблем 30 баллов, для второй — 30, для третьей — 25 и для четвертой —

15 баллов. Как видно из вышесказанного, в основу оценок различных стран как потенциальных рынков приложения капитала институт *Beri* положил различные показатели, которые можно отнести к ряду факторов, составляющих качества рабочей силы.

Особый интерес результаты оценки вызывают для России (табл. 12.3).

Таблица 12.3

Балльная оценка составляющих интегрального показателя качества рабочей силы в России¹

Показатели	Трудовое законодательство и тарифные соглашения	Соотношение между уровнями заработной платы и производительности труда	Трудовая дисциплина и отношение к труду	Уровень квалификации работников
Количество баллов	45	20	33	53
Балльная оценка от фактического максимального уровня в группе из 49 стран, %	62,5	23,5	34,0	53,0

В данном случае баллы определялись исходя из максимально возможной суммы в 100 баллов.

Качественный уровень работников российских предприятий и организаций в целом существенно уступает требованиям, предъявляемым на международном рынке труда. Высокая оценка для России дана только по показателю уровня квалификации работников 53 балла². Это очень важно подчеркнуть, поскольку, с одной стороны, именно квалификация российских работников может успешно

¹ См.: Савин В.А. Россия как потенциальный рынок для привлечения иностранных инвестиций // Эксперт. 1999. № 15.

² См.: Там же.

использоваться как благоприятный ресурс в конкурентной борьбе на международных рынках, а с другой — на практике остро ощущается нехватка высококвалифицированных рабочих. Это приводит к тому, что на рабочих местах заняты дипломированные специалисты. Самые низкие оценки были выставлены России по такому важнейшему показателю, как соотношение между уровнями заработной платы и производительности труда (всего 20 баллов). Иначе говоря, в России при низкой заработной плате производительность труда в сравнении с другими странами (по группе из 49 стран мира) намного ниже. Из-за чего и общий, интегральный показатель по России оказался столь низким. По рассматриваемому показателю Россия уступает Китаю почти в два раза.

Не очень удовлетворительна для России и оценка по показателю трудовой дисциплины и отношения к труду (всего 33 балла от максимально возможного уровня).

Конечно, как и все другие рейтинговые оценки, работа швейцарского института *Beri*, возможно, не лишена известных недостатков и неточностей. Обычно это связано с дефицитом достоверной информации, трудностями анализа современной экономической ситуации, а иногда с предвзятостью и инерционностью мышления экспертов. Однако и на сегодняшнем этапе развития экономики можно, изучая опыт передовых стран, использовать некоторые подходы в решении тех или иных задач, связанных с проблемой человеческого капитала и качества рабочей силы.

Таким образом, конкурентоспособность, увеличение национального богатства, эффективность деятельности, а также снижение таких отрицательных показателей, как безработица, преступность на уровне государства, халатность, безответственность и прочее, на уровне предприятия зависят от качества рабочей силы.

Следует отметить, что за прошедшие годы все большая часть предприятий стала приспосабливаться к рыночным условиям.

Потребность в работниках высокой квалификации требует от предпринимателей (управляющих) создания качественно новой системы:

- а) адекватной оценки трудовой деятельности и вознаграждения ее результатов, обеспечивающих имущественно-доходную компоненту формирования среднего класса;
- б) социальной заботы, предусматривающей обучение и подготовку работников, гарантии занятости, социальную защиту

на рабочем месте и социально ответственное поведение бизнеса.

Подобное отношение к человеческому ресурсу способно вызвать в качестве ответной реакции людей-работников:

- 1) добровольную идентификацию с организацией, принятие ее ценностей;
- 2) раскрытие творческого потенциала на рабочем месте;
- 3) мобилизацию человеческого капитала для получения более высокой прибыли.

В целях решения задач кадрового обеспечения организаций всех форм собственности было бы целесообразным осуществить следующее.

1. На уровне организаций — субъектов хозяйственной деятельности управление качеством рабочей силы реализовывать в рамках действующего механизма социального партнерства. В организациях должен разрабатываться и доводиться до сведения каждого работника план профессионального развития персонала с заключением соответствующих договоров с государственными и негосударственными образовательными учреждениями, имеющими соответствующую лицензию и аккредитацию не только на текущий период, но и на долгосрочную перспективу, определяющие:

- цели и перспективы развития организации, а также задачи работников по их достижению;
- потребности в профессиональном развитии работников по профессиям (должностям), уровням квалификации и ответственности; программы обучения, условия конкурсного отбора и оценки результатов и другие меры;
- приоритетные профессии (должности) работников на всех уровнях управления, обеспечивающие конкурентоспособность организации, сроки и методы оценки эффективности их работы и сертификации;
- источники и объемы финансирования профессионального обучения и развития работников.

План развития персонала на текущий год и итоги его выполнения должны согласовываться с региональными органами по труду. Предприятия должны иметь специализированные структурные подразделения организации профессионального развития персонала либо, для малых предприятий, — ответственных работников. При сертификации по различным системам продукции или услуг, произ-

водимых организацией, аттестации рабочих мест по условиям труда, учет итоговой сертификации и аттестации персонала, наличие системы профессионального развития персонала или переподготовки кадров считать обязательным.

2. На уровне субъектов РФ создать регионально-отраслевую систему управления качеством рабочей силы.

При руководителях органов исполнительной власти субъектов РФ целесообразно создать комиссии по развитию качества рабочей силы из представителей работодателей, работников и администрации субъекта РФ, задачами которых должны быть:

- координация усилий организаций региона по развитию персонала на производстве;
- прогнозирование качества рабочей силы;
- организация аттестации и подготовки кадров;
- создание региональной системы сертификации и аттестации персонала;
- организация и ведение регионального реестра и экспертов по сертификации персонала;
- организация сети модельных предприятий в соответствующих отраслях экономики;
- развитие системы консультационных услуг организаций по вопросам внедрения эффективных систем управления, организации производства и внутрипроизводственной подготовки кадров;
- создание финансового механизма повышения качества рабочей силы, введение системы стимулирования работников и работодателей по повышению профессионального мастерства, обеспечения защиты профессионализма;
- организация конкурсов лучших производственных систем качества рабочей силы, лучших по профессии и др.

3. На федеральном уровне заинтересованные федеральные органы исполнительной власти должны определить нормативную правовую базу системы управления качеством рабочей силы, прогнозировать развитие качества рабочей силы, разрабатывая общероссийский классификатор профессий и квалификационные требования к работникам с учетом унификации со стандартами в странах ЕС и АТЭС, создать систему сертификации персонала.

В настоящее время также отсутствуют профессиональные стандарты, отражающие современные требования к работникам и учитывающие требования международных стандартов серии *ISO 9000*.

4. Профессиональные стандарты должны отражать минимально необходимые требования к профессиональному уровню работников с учетом обеспечения качества и производительности выполняемых работ в определенной отрасли экономики и включающих наряду с другими данными наименование должностей и соответствующие им квалификационные и образовательные уровни, перечень конкретных должностных обязанностей, выполнение которых позволяет работнику реализовать трудовые функции в границах своих компетенций.

Для формирования профессиональных стандартов предстоит разработать концепцию их построения: структуру и содержание, механизм их реализации, введение дополнений и изменений; разработать методику и методологию формирования профессиональных стандартов для различных отраслей экономики. Эта работа должна способствовать скорейшей разработке профессиональных стандартов в различных отраслях экономики, что послужит эффективным вкладом в их развитие.

Отсутствие квалификационных требований, отражающих современный уровень развития техники и технологии, а также четко определенных критериев ответственности работников, не позволяет на должном уровне осуществлять профессиональную подготовку и повышение квалификации работников, проводить сертификацию и аттестацию персонала, планировать его профессиональный рост и т.п.

В связи с этим встала задача создания новой российской системы классификации профессий и отраслей экономики, соответствующих новой ступени развития рынка труда, требованиям рыночной экономики с учетом международного опыта. В настоящее время разработан проект такого нового классификатора профессий, который должен стать одним из ключевых элементов регулирования рынка рабочей силы, позволит систематизировать виды трудовой деятельности и оперативно реагировать на их изменения, осуществлять прогнозные оценки рынка труда, содействовать профессиональной мобильности работников, планировать организацию профессионального обучения и переподготовки кадров, развитие трудовой карьеры, применение информационных технологий.

Указанный проект требует в дальнейшем всестороннего рассмотрения и ширококомасштабного обсуждения с федеральными органами исполнительной власти, Российским союзом промышленников и предпринимателей, Росстатом, профсоюзами, заинтересованными ведомствами и организациями, а также проведения экспертной работы, апробации в отраслях экономики, доработки и утверждения.

Правительством РФ определена государственная политика в области развития кадрового потенциала и повышения качества рабочей силы.

Новый ТК РФ предоставляет новые возможности для повышения качества рабочей силы и на этой основе повышения конкурентоспособности российских предприятий. Впервые ТК РФ введено такое понятие, как «ученический договор», которым регламентируются отношения между работником и работодателем в части профессиональной подготовки и их взаимная ответственность. Раздел IX и ряд других статей Трудового кодекса как бы дают методику решения вопросов в области повышения качества рабочей силы и повышение конкурентоспособности российских предприятий в условиях вступления России в ВТО и глобализации экономики, которые определены Программой социально-экономического развития Российской Федерации на среднесрочную перспективу (2002–2004 гг.), утвержденной распоряжением Правительства РФ от 10 июля 2001 г. № 910-р¹.

Целью данной Программы является формирование такой модели российской экономики, которая обладала бы долгосрочным потенциалом динамичного роста, была бы способна обеспечивать последовательное повышение благосостояния населения, эффективное воспроизводство и модернизацию производственного аппарата, укрепление конкурентоспособности и безопасности страны.

Все это обязывает искать новые подходы к организации и проведению профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, предприятий и организаций всех форм собственности.

В настоящее время уже недостаточно только переобучить работников. Сейчас возникает настоятельная потребность не только в профессиональном обучении работника, но и в обеспечении его трудо-

¹ СЗ РФ. 2001. № 31. Ст. 3295.

Глава 12. Качество рабочей силы

вой (профессиональной) карьеры как одной из важнейших форм мотивации труда и повышения своей квалификации. Речь должна идти о повышении качества рабочей силы и профессиональном развитии персонала в течение всей трудовой деятельности в организации.

В целях обеспечения финансовой независимости системы повышения качества рабочей силы и повышения ее эффективности целесообразно создать специализированный страховой фонд на случай утраты работником своей квалификации по независимым от него обстоятельствам. Отчисления в этот фонд в размере 0,5% от фонда оплаты труда не должны облагаться налогом и относиться на себестоимость продукции (товаров, услуг). При перепрофилировании производства или банкротстве предприятия за счет этого фонда предприятие или органы по труду субъекта РФ могут осуществить переподготовку работников по новой специальности или повышение квалификации по новым технологиям. Конечно, это потребует внесения соответствующих изменений и дополнений в Бюджетный кодекс Российской Федерации.

Для качественных характеристик рабочей силы такими направлениями являются: развитие системы подготовки и переподготовки кадров, оптимизация использования имеющейся рабочей силы на основе обеспечения высокого качества трудовой жизни, формирование положительных установок, норм, ценностей в сфере труда.

Глава 13

Компетентность и компетенции человека

В условиях современного производства недостаточно владеть только узкопрофессиональными знаниями, навыками и умениями, необходимо расширение содержания обучения путем овладения работником широкого спектра познаний, отражающих картину современного мира. Приемлемым ориентиром в этом направлении можно считать рекомендации ЮНЕСКО о переосмысливании понятия человеческих ресурсов. Рекомендации предполагают переход от классического понимания человеческих ресурсов к концепции компетентности человека.

Известный специалист в области управления персоналом М. Армстронг в своей книге «Практика управления человеческими ресурсами» обращает внимание на тот факт, что популярность концепции в последние годы обусловлена акцентом на эффективности деятельности работника, ее соответствии определенным стандартам поведения таким образом, что наличие определенных знаний, умений, навыков сотрудника приводит к достижению запланированных результатов¹.

Сущность новой концепции сводится к необходимости расширения границ знаний, навыков и умений, необходимых непосредст-

¹ См.: *Armstrong M.* A handbook of Human Resource Management Practice. London, 1999. P. 267.

венно для производительного труда и жизнедеятельности в целом. Замена узких понятий о производственных знаниях и умениях полной гаммой знаний, навыков и умений, в том числе необходимых для охраны и улучшения здоровья, демографического развития, развития традиций и культуры, рационального использования природных ресурсов, защиты окружающей среды, снижения экологического риска, для выполнения активной гражданской роли и конкурентоспособности на рынке труда, означает максимальный и всесторонний учет интересов человека и поддержание его в процессе развития.

Компетенционная концепция, или концепция повышения качества человеческого капитала, утверждает, что собственники капитала будут благосклонны к рабочей силе, предлагающей наивысшее качество. Согласно этой концепции потребители рабочей силы ориентируются на такой товар, который в наибольшей степени соответствует высшему уровню в техническом, эксплуатационном и качественном отношениях и тем самым обеспечивает наибольшую выгоду для организаций. Работодатель направляет усилия на создание и формирование высококвалифицированной рабочей силы и ее непрерывное совершенствование. «Когда компетенция сотрудников растет, увеличивается производительность, появляется больше инноваций, повышается концентрация усилий, прилагаемых к тому, что действительно важно, больше людей начинают работать на тех участках, которые являются критическими для успеха организации»¹.

Компетенция — это способность инициативно и оперативно применять на практике знания, умения и навыки, полученные в ходе обучения; креативность и способность действовать эффективно в условиях неполноты информации и ограничений во времени; способность быстро переквалифицироваться в соответствии с требованиями рынка; способность выступить экспертом в конкретной области; умение соотносить цель с применяемыми методами, выраженная способность выбрать те навыки, которые применимы к конкретной ситуации, умение выстроить правильный алгоритм действий; способность увидеть проблему, готовность ее решить.

Согласно компетенционной концепции поддержания конкурентоспособности, работодатель ориентирован, во-первых, на изменения в приведение квалификации своих работников в соответствие с

¹ Румизен М.К. Управление знаниями: пер. с англ. М., 2004. С. 19.

требованиями изменившейся трудовой нагрузки; во-вторых, на поддержание и стимулирование использования различных гибких стратегий занятости и оплаты труда и вознаграждения. В частности, организация настойчиво предлагает свою цену рабочей силы, чтобы привлечь и удержать наемных работников, поскольку «когда работники уходят из организации — на один день или навсегда, — компетенция уходит вместе с ними»¹.

Термин «компетенция» восходит к латинскому слову *competere*, основным значением которого является «подходящий». Первоначально он применялся в психологии как понятие, характеризующее способность индивидуума соответствовать требованиям, предъявляемым к нему окружением. В экономике и социологии его сопоставили с основными характеристиками личности, которые находят свое выражение в эффективном поведении на работе.

Впервые концепция компетенций была изложена Р. Бояцисом в 1982 г. В его исследованиях отмечалось, что нет какого-то одного определяющего фактора, отличающего успешных менеджеров от менее успешных, а существует целый набор таких факторов. Ряд этих факторов, по его мнению, включает в себя: личностные качества, мотивы, опыт и поведенческие характеристики менеджеров. Он определил понятие компетенции как сумму способностей, которыми обладает конкретная личность и которая направляет ее поведение на соответствие требованиям работы и достижение желаемых результатов. Р. Бояцис выделил следующие составляющие компетенции:

- цели управления;
- руководство подчиненными;
- управление человеческими ресурсами;
- лидерство.

Термин «компетенция» происходит от вошедшего в практику работу западных фирм английского термина *competence*. Вместе с тем в литературе наряду с понятием «компетенция» присутствует понятие «компетентность», что заставляет отдельно остановиться на их содержании (см. табл. 13.1)².

¹ Румизен М.К. Указ. соч. С. 19.

² В исследованиях российских авторов сходства и различия понятий «компетенция» и «компетентность» глубоко не рассматриваются.

Основные подходы к определению понятий компетентности и компетенции¹

Автор, источник	Авторское понятие	Определение
Компетентность как область деятельности, объем полномочий (условия деятельности)		
Современный словарь иностранных слов ¹⁾	Компетенция	1) круг полномочий какого-либо органа или должностного лица; 2) круг вопросов, в которых кто-либо хорошо осведомлен
Толковый словарь по управлению ²⁾	Компетенция	Совокупность полномочий (прав, обязанностей) органов или должностных лиц, определяющих границы их правомочий в процессе осуществления ими функций. Границы компетенции устанавливаются в соответствии с функциями
Краткий словарь по социологии ³⁾	Компетенция	1) знания и опыт в определенной области, особая осведомленность в каких-либо вопросах; 2) узаконенный круг, объем полномочий и прав должностного лица или учреждения
Оксфордский словарь английского языка	Компетенция	Два значения: 1) компетентность, компетенция — способность делать что-либо хорошо; 2) полномочия что-либо делать, решать какие-либо вопросы с правовой точки зрения
Компетентность как мера эффективности проявления компетенций (результат деятельности)		
В.А. Демин ⁴⁾	Компетентность	Уровень умений личности, отражающий степень соответствия определенной компетенции и позволяющий действовать конструктивно в изменяющихся социальных условиях

¹ См.: Шекшня С.В. Управление персоналом современной организацией. М., 1998. С. 112.

Автор, источник	Авторское понятие	Определение
Компетенции/компетентность как способности субъекта деятельности (ресурс деятельности)		
А.В. Растяников ⁵⁾	Компетентность	Способность субъекта действовать адекватно, сообразно условиям ситуации, в направлении получения имеющих определенную ценность результатов
О.В. Иванов ⁶⁾	Компетенция персонала	Набор взаимосвязанных поведенческих индикаторов, т.е. примеров поведения
В.С. Безрукова ⁷⁾	Компетентность	Владение знаниями и умениями, позволяющими высказывать профессионально грамотные суждения, оценки, мнения
Э.Ф. Зеер, О.Н. Шахматова, В.С. Безрукова, М.А. Чошанов ⁸⁾	Компетенция персонала	Совокупность профессиональных знаний и умений, а также способы выполнения профессиональной деятельности
М. Бомензат ⁹⁾	Компетенция	Совокупность подсистем знаний, навыков и способностей, коммуникаций персонала
Г. Каннак ¹⁰⁾	Компетенция	Рациональное сочетание знаний и способностей, рассматриваемых на небольшом промежутке времени, которыми обладают работники данной организации
С.Е. Шишов, И.Г. Агапов ¹¹⁾	Компетенция	Общие способности и готовность личности к деятельности, основанные на знаниях и опыте, направленные на успешное включение личности в трудовую деятельность
С.В. Шекшня	Компетенция	Демонстрируемая способность систематически, т.е. постоянно, выполнять определенные производственные функции или определенные действия. Это поведение, действия и стратегии, которые поддерживают высокие стандарты работы

Автор, источник	Авторское понятие	Определение
Дэвид Мак-Клелланд	Компетенция	Такая характеристика сотрудника, которая, с одной стороны, может быть измерена, с другой — позволяет отличить работников, показывающих высокие результаты, от работников, показывающих низкие результаты в работе
Ч. Вудроф	Компетенция	Поведенческая характеристика, влияющая на выполнение работы
Робертс	Компетенция	Все личностные признаки, знания, навыки и ценности, позволяющие человеку хорошо выполнять работу
Спенсер	Компетенция	Индивидуальная характеристика, которая может быть измерена и оценена в количественном выражении, которая позволяет дифференцировать эффективное и неэффективное рабочее поведение
Компания Colgate	Компетенция	Критические знания, навыки и поведение, определенные для ключевых позиций в организации, которые обеспечивают общее понимание того, что требуется для достижения результатов в мире Colgate
Интегрирующий подход		
Л.В. Лабунский	Компетенция персонала	Система взаимосвязанных элементов: личной квалификации работника, полномочий, делегированных ему собственником капитала в виде права на использование необходимых для исполнения функции ресурсов
Ю.И. Алюшина, Н.А. Дмитриевская ¹²⁾	Компетенция	Единство знаний, навыков и отношений в процессе профессиональной деятельности, определяемых требованиями должности, конкретной ситуации и бизнес-целями организации

Автор, источник	Авторское понятие	Определение
Современный словарь иностранных слов ¹³⁾	Компетентность	1) обладание компетенцией; 2) компетентный — знающий, сведущий в определенной области
Дж. Равен ¹⁴⁾	Компетентность	Специфическая способность, необходимая для эффективного выполнения конкретного действия в конкретной предметной области и включающая узкоспециальные знания, особого рода предметные навыки, способы мышления, понимание ответственности за свои действия

- ¹⁾ Современный словарь иностранных слов. 4-е изд., стереотип. М., 2001. С. 295.
- ²⁾ См.: Толковый словарь по управлению. М., 1994. С. 68.
- ³⁾ См.: Краткий словарь по социологии / авт.-сост. П.А. Павленок. М., 2000. С. 78.
- ⁴⁾ См.: Демин Б.А. Профессиональная компетентность специалиста: понятие и виды // Мониторинг образовательного процесса. 2000. № 4.
- ⁵⁾ См.: Растянкинов А.В., Степанов С.Ю., Ушаков Д.В. Рефлексивное развитие компетентности в современном творчестве. М., 2002. С. 10.
- ⁶⁾ См.: Иванов О.В. Как построить внутрикорпоративный рейтинг сотрудников? // Справочник по управлению персоналом. 2004. № 2. С. 96–103.
- ⁷⁾ См.: Безрукова В.С. Словарь нового педагогического мышления. Екатеринбург, 1996.
- ⁸⁾ См.: Бобиенко О.М. Теоретические подходы к проблеме ключевых компетенций // <<http://www.tisbi.ru/science/vestnik/2003/issue2/cult3.php>>; Зеер Э.Ф. Профессионально-образовательное пространство личности. Екатеринбург, 2002; Личностно-ориентированные технологии профессионального развития специалиста: науч.-метод. пособие. Екатеринбург, 1999.
- ⁹⁾ См.: Управление персоналом организации: учебник / под ред. А.Я. Кибанова. М., 1997.
- ¹⁰⁾ См.: Там же.
- ¹¹⁾ См.: Шишов С.Е., Агапов И.Г. Компетентный подход к образованию: прихоть или необходимость? // Стандарты и мониторинг в образовании. 2002. № 2. С. 58–62.
- ¹²⁾ См.: Бобиенко О.М. Теоретические подходы к проблеме ключевых компетенций // <<http://www.tisbi.ru/science/vestnik/2003/issue2/cult3.php>>.
- ¹³⁾ См.: Современный словарь иностранных слов. 4-е изд., стереотип. М., 2001.
- ¹⁴⁾ Равен Дж. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация / пер. с англ. М., 2002; Он же. Педагогическое тестирование: проблемы, заблуждения, перспективы / пер. с англ. М., 1999.

Ч. Вудроф писал в журнале «Управление человеческими ресурсами» (1991 г.), что компетенции позволяют сотруднику компетентно выполнять свою работу, однако каждое из этих понятий, по его мнению, имеет свой определенный смысл. В частности, компетенция связана с конкретным сотрудником, т.е. внимание акцентируется на личностном аспекте; наличие компетенций у сотрудника позволяет ему компетентно выполнять свою работу, быть компетентным, тогда как понятие «компетентность» связано с конкретной работой (см. рис. 13.1).

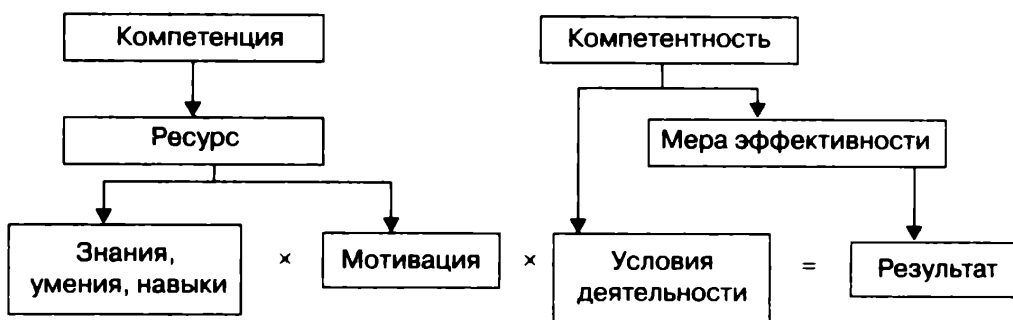


Рис. 13.1. Взаимосвязь категорий компетентности и компетенций

Однако в последнее время чаще используется классификация компетенций на человекоориентированные и компетенции, ориентированные на работу. Данный подход получил наибольшее распространение в Великобритании¹.

В этой стране концепция компетенций используется для разработки национальных стандартов оценки квалификации менеджеров. Однако в этом случае под термином «компетенция» подразумеваются приобретенные способности, которыми должен обладать сотрудник, выполняющий данную конкретную работу. Тренинговое агентство Великобритании определило компетенции как действия или поведение, которые должен демонстрировать работник на данной конкретной позиции.

¹ Существуют, тем не менее, компании, в частности *Midland Bank* и *ICI*, которые принципиально не используют термин «компетенция» в работе с персоналом, отдавая предпочтение термину «способности», хотя по своему содержанию в данных компаниях эти термины идентичны.

Сравнительный анализ приведенных в табл. 13.1 определений компетенции и компетентности дает возможность сделать вывод, что в большинстве определений понятия «компетенция» присутствуют такие компоненты, как:

- знания;
- умения;
- навыки;
- профессионально-важные качества личности (ПВК).

Их можно измерить, что, в свою очередь, позволяет отличать успешного работника от неуспешного; психологические характеристики и мотивы.

Таким образом, компетенция — совокупность активно используемых знаний, умений, навыков, а также профессионально важные качества личности, необходимая работнику для эффективного выполнения определенной работы (см. рис. 13.1). Это понятие, позволяющее описать практически все элементы готовности человека к эффективной работе в заданной ситуации (см. табл. 13.1). Компетентность — интегральное, т.е. более широкое понятие. Таким образом, компетентность сотрудника определяется наличием у него суммы компетенций, каждая из которых имеет необходимый уровень развития. Она характеризует глубокое, доскональное знание работником своего дела, существа выполняемой работы, способов и средств достижения намеченных целей.

Компетентность в общепринятом смысле предполагает наличие основательных знаний, способностей и, соответственно, веса, авторитета человека в глазах общества. Компетентность в рамках отдельного предприятия означает умелое и квалифицированное выполнение лицом возложенных на него должностных и профессиональных обязанностей. (Компетентность во многом обеспечивается благодаря установлению квалификационных характеристик.) Юридическая наука дает компетенции такое определение, как возложенный закономерно на уполномоченный субъект объем дел.

Компетентность очерчивает тот круг проблем (сфер деятельности), в которых данный человек обладает знанием и опытом, характеризует совокупность его полномочий, прав и обязанностей.

Как видно из анализа различных точек зрения (табл. 13.1), компетенции и компетентность — понятия взаимосвязанные и взаимообусловленные, но не тождественные.

Компетенция — это относительно устойчивая черта работника, обеспечивающая эффективное выполнение производственной функции (работы) с определенной результативностью (по В. Вруму результативность = f (компетенция × мотивацию)). Она является наиболее мелкой единицей производственного поведения, которое можно наблюдать, измерять и которое может измениться с течением времени.

Таким образом, персональная компетенция — это система взаимосвязанных знаний, умений и способностей, личностных характеристик, мотиваций, а также основанных на этом моделей поведения, позволяющих эффективно выполнять поставленные перед работником задачи на данном рабочем месте в данный момент времени. Модель персональной компетенции можно представить в следующем виде (см. рис. 13.2). Данная компетенция может быть оценена с точки зрения эффективности, сравнена с предварительно разработанными стандартами, совершенствоваться путем обучения.

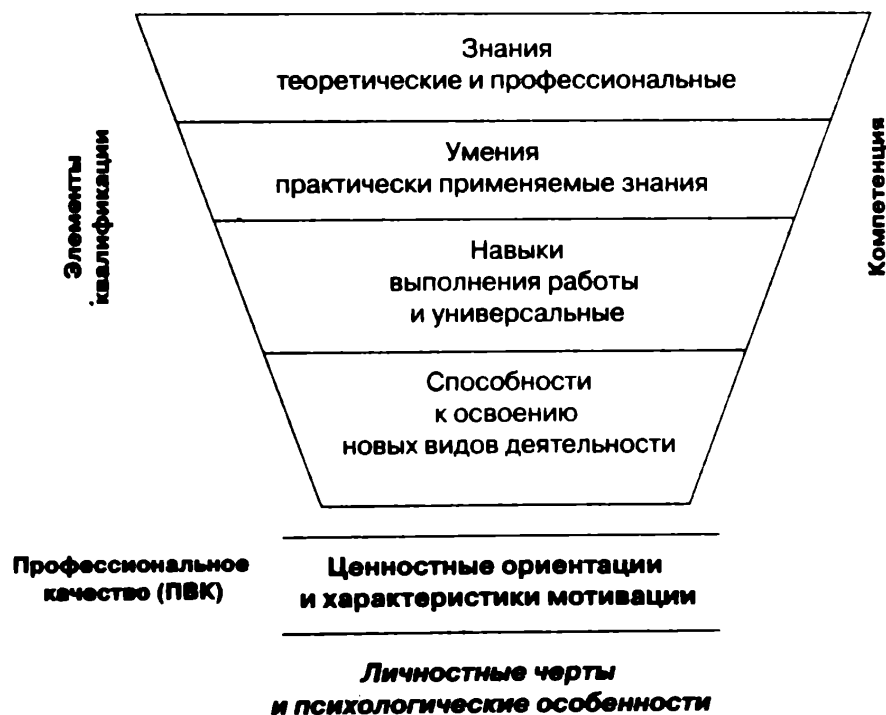


Рис. 13.2. Структура персональной компетенции

Компетенция характеризуется конгруэнтностью, адресностью, дискретностью, лояльностью по отношению к организации и представляет собой один из основных инструментов системы управления трудом и персоналом:

- **адресность** — каждая компетенция должна быть четко определена; охватывать отдельную область знаний, умений, навыков, т.е. отражать функции на данном рабочем месте. При этом различие функций на рабочих местах диктует необходимость наличия и развития разных компетенций для выполнения разных функциональных обязанностей;
- **дискретность** — каждая компетенция должна относиться к определенной деятельности, которая может быть четко отделена от других деятельностей;
- **лояльность** — направленность компетенций на реализацию задач организации и укрепление организационной культуры;
- **конгруэнтность** — соответствие целям и миссии организации.

Носителем компетенции может быть частное лицо, предприятие, отрасль, общество и т.д.

Как показывает опыт — и отечественный, и зарубежный — разработка моделей компетенций предполагает заблаговременное изучение субъектов компетенций: предприятий различных форм собственности и масштаба, а также работников.

Как свидетельствуют опросы, в современных российских компаниях высоко ценится профессиональная компетентность (на это указали 53% опрошенных), на образованность указали 5%, на коммуникативную компетентность — 15%, на лояльность и преданность компании — 22%. В то же время такое качество, как лидерство, пока еще недостаточно востребовано (5%). По всей видимости, владельцы и руководители компаний предпочитают видеть в числе своих сотрудников квалифицированных специалистов, работающих качественно, но не претендующих на участие в принятии управленческих решений¹.

Профессиональная компетентность — это интегрированная характеристика деловых и личностных качеств работника, отражающая уровень специализированных знаний, умений и опыта, достаточных

¹ По результатам опроса журнала «Персонал Микс». 2004. № 2. С. 88; <www. Personnel-mix.ru>.

для достижения цели, а также его творческий потенциал, дающий возможность ставить и решать необходимые задачи. В соответствии с характером деятельности работника и особенностями его трудового процесса выделяются следующие виды профессиональной компетентности (см. табл. 13.2).

Таблица 13.2

Виды профессиональной компетентности¹

Виды компетентности	Содержание
Функциональная (профессиональная, специальная) компетентность	Профессиональные знания, навыки, образование, деловую надежность, способность успешно и безошибочно осуществлять свою должностную деятельность и проектировать свое дальнейшее профессиональное развитие
Интеллектуальная компетентность	Способность к аналитическому мышлению, логике, анализу и синтезу, построению гипотез, владение способами личностного самовыражения и саморазвития, способность к научным обоснованиям и творческому решению проблем
Ситуативная компетентность	Адаптационную способность действовать в соответствии с ситуацией, выбирая из множества способов поведения наиболее эффективный в данных ситуационных условиях производства
Социальная компетентность	Наличие коммуникативных навыков и способностей к бесконфликтному общению, умение сотрудничать, поддерживать добрые отношения с людьми, оказывать социальную и психологическую помощь, эффективно взаимодействовать в команде, демонстрировать гибкость и искусство влияния, осуществлять неформальное лидерство

Индивидуальная компетентность характеризует владение приемами самореализации и развития индивидуальности в рамках профессии, готовность к профессиональному росту, способность к индивидуальному самосохранению, неподверженность профессиональному

¹ Функциональная и ситуативная компетентности характеризуют профессионализм и мастерство работника, а интеллектуальная и социальная — его психологическую управленческую компоненту.

старению, умение рационально организовать свой труд без перегрузок времени и сил.

Названные виды компетенции означают, по сути дела, зрелость человека в профессиональной деятельности, профессиональном общении, становлении личности профессионала, его индивидуальности. Они могут не совпадать в одном человеке, который может быть хорошим узким специалистом, но не уметь общаться, не уметь осуществлять задачи своего развития. Соответственно, у него можно констатировать высокую специальную компетентность и более низкую социальную или личностную. Таким образом, требуется сертификация компетентности персонала, которая предполагает проведение оценки и подтверждение соответствия специальной, социальной, личностной и индивидуальной компетентности специалиста установленным нормам, требованиям и стандартам. По аналогии с процессом формирования навыков здесь можно выделить:

- **бессознательную некомпетентность** — низкая производительность, отсутствие восприятия различий в составных частях или действиях. Сотрудник не знает, чего он не знает, в каких знаниях и навыках он нуждается;
- **сознательную некомпетентность** — низкая производительность, распознавание недостатков и слабых мест. Сотрудник осознает, чего ему не хватает для успешной работы;
- **сознательную компетентность** — улучшенная производительность, сознательные усилия, направленные на более эффективные действия. Сотрудник способен сознательно корректировать свою деятельность;
- **бессознательную компетентность** — естественная, интегрированная, автоматическая деятельность с более высокой производительностью. Сотрудник способен переносить действие в новый контекст, видоизменять его с учетом меняющейся обстановки.

Приобретенные компетенции не принесут желаемого эффекта, если носители их не будут заинтересованы в их максимальном использовании. Так, работники в отношении своей индивидуальной компетентности преследуют следующие цели:

- адаптации личной квалификации к требованиям должности (рабочего места);
- гарантии сохранения должности (рабочего места);
- основы для профессионального продвижения;

- повышения собственной мобильности на рынке труда;
- обеспечения получения высокого трудового дохода;
- увеличения собственного престижа.

Соотношение **меры развития** и **меры использования** может быть различным. Если мера использования **больше** меры развития, это говорит о том, что качество труда работника ниже предъявляемых к нему требований, при этом работник достигает «уровня некомпетентности»¹. **Соответствие** меры развития мере использования свидетельствует о застое, когда воспроизводится постоянно то, что есть. Здесь нет места для творческой и инновационной деятельности. И, наконец, при **превышении** меры развития над мерой использования избыточные компетенции, знания и навыки создают своеобразный фон, необходимый для выполнения каких-либо дополнительных аспектов активности (поисковый интерес, стремление выйти за пределы прежнего опыта). Тем самым формируются предпосылки для инновационной деятельности. Однако превышение меры развития над мерой использования должно быть рационально и разумно. Избыточное превышение меры развития приводит, как указывалось выше, к ослаблению мотивации, утрате интереса к успешному выполнению профессиональных обязанностей, к большим потерям для организации из-за неиспользования работником ценных знаний, навыков и свойств личности.

Корпоративная компетенция представляет компетенцию персонала на уровне, необходимом организации для реализации ее основных целей: экономических, научно-технических, производственно-коммерческих и социальных (рис. 13.3)².

Система корпоративных компетенций (внутренних требований к кандидатам) отражает в полной мере специфику каждой организации, цели и задачи ее производственных и управленческих структур, организационную культуру и ценности данной организации, иные аспекты ее организационного поведения.

¹ Под мерой развития понимается качественное явление, которое изменяется в зависимости от формирования или использования работника. Мера использования показывает, насколько результаты труда работника соответствуют его потенциальным возможностям.

² За рубежом вопросы управления корпоративной компетенцией стали темой для обсуждения в начале 80-х гг. XX в.

Раздел V. Качество и компетентность рабочей силы (работников)



Рис. 13.3. Формирование и развитие корпоративной компетенции

Каждая организация имеет определенное количество внутренних и внешних функций, которые необходимы для ее существования, осуществления ее целей и задач и взаимодействия с внешней средой. Функциональная структура организации закрепляет выполнение тех или иных функций за определенной должностью. Эта структура включает в себя систему функционального взаимодействия работников и определяет требования к ним в зависимости от выполняемых задач.

Компетенции обычно регулируются с помощью очерченного круга полномочий и легальной деятельности носителя компетенции. Возможно, это следует из уставных документов или других внутрикорпоративных правил, частично из законных и подзаконных актов, декларативных целей того или иного предприятия, из Квалификационного справочника или должностных инструкций, регламентов, приказов и т.д.

Когда в организации сложились ясные представления о функциональных обязанностях, квалификационных требованиях и необходимых компетенциях сотрудников на различных должностях (от первого лица сверху вниз), становятся возможными эффективный отбор новых и оценка действующих сотрудников.

Сегодня можно выделить как минимум три подхода к определению данного понятия.

Первый подход (автор Г. Каннак, Франция) определяет корпоративную компетенцию как «рациональное сочетание знаний и способностей, рассматриваемых на небольшом промежутке времени, которыми обладают работники данной организации»¹.

В рамках данного подхода акцент делается на развитие индивидуальных компетенций работников, которую автор рассматривает как трехфакторную модель, основными переменными которой являются:

- знания — результаты образования личности;
- навыки — результаты опыта работы и обучения;
- способы общения — умение общаться с людьми и работать в группе.

Для того чтобы развить корпоративную компетенцию в рамках первого подхода, требуется прежде всего обучать персонал, используя различные курсы повышения квалификации, тренинги и деловые игры, при этом каждый работник, если он достаточно хорошо развит, может подобрать вид тренинга, коммуникативного или личностного, подходящий именно ему.

Второй подход основывается на утверждении, что корпоративная компетенция включает в себя помимо личных возможностей и способностей работников организации все те социальные процессы, которые имеют место в организации. Речь идет о корпоративной культуре, философии управления, внутреннем климате организации².

Основным инструментом создания корпоративной компетенции в рамках второго подхода является организационное развитие.

Третий подход определяет корпоративную компетенцию как характерную особенность компании, определяющую ее успех. Для того чтобы развить корпоративную компетенцию, требуется постоянное наращивание конкурентных преимуществ компании (особо эффективное сочетание ресурсов), которыми конкуренты не располагают³.

¹ *Управление персоналом организации* / под ред. А.Я. Кибанова. М., 1997. С. 167–169.

² См.: *The competence of the company* // *Managing 96 — Towards the millennium*. 1996.

³ См.: *Человеческий потенциал*: из «Доклада о развитии человека за 1995 год» // *Общество и экономика*. 1996. № 5. С. 135.

Какой же из этих подходов наиболее соответствует действительности? Скорее всего, синтез второго и третьего подходов. Так как корпоративная компетенция — совокупность «уникальностей» компании, ее внутренних конкурентных преимуществ, т.е. всех условий и факторов, которые определяют конкурентоспособность организации в длительной перспективе, то, чем организация действительно конкурирует с равными себе, обеспечивая бóльшую, по сравнению со средней, прибыль (см. рис. 13.4).

Если предприятие осуществляет выбор и комбинацию компетенций лучше, оригинальнее и быстрее конкурентов, то ему гарантирован конечный рыночный успех.

Ключевая компетенция — интеграция способностей, навыков, умений, т.е. синтез знаний, охватывающих все навыки, имеющиеся в соответствующих ключевых подразделениях организации, находящихся в центре, а не на периферии ее конкурентного успеха.

К ключевым компетенциям предприятия следует прежде всего отнести четыре главных компонента¹.

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 моделей развития человеческого потенциала.

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 восполнение всех форм капитала — материального, человеческого, экологического.

Расширение возможностей. Развитие должно осуществляться усилиями людей, а не только в интересах людей. Люди должны всемерно участвовать в процессе принятия решений и других процессах, определяющих жизнь.

¹ См.: *Человеческий потенциал*: из «Доклада о развитии человека за 1995 год» // *Общество и экономика*. 1996. № 5. С. 135.

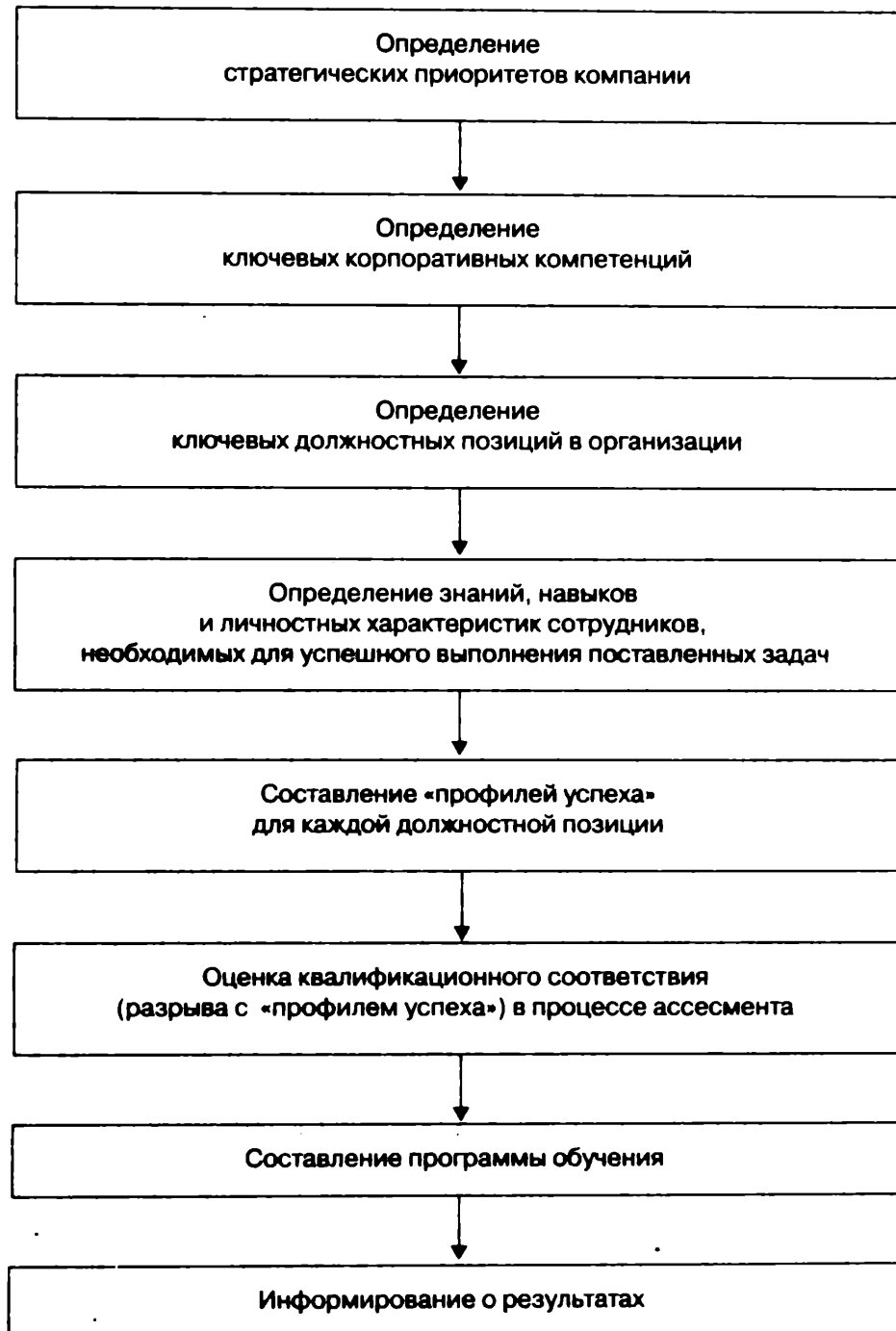


Рис. 13.4. Формирование системы профессиональных корпоративных компетенций

Кроме человеческого потенциала к ключевым преимуществам предприятий можно отнести следующие факторы:

- 1) материально-техническая база, связанная с уровнем развития техники и технологии, внедрением в производство научных открытий и разработок, совершенствованием основных фондов и др. (механизация, автоматизация труда, электро- и энерговооруженность труда, снижение материалоемкости продукции, внедрение принципиально новых технологий и т.п.);
- 2) организационные факторы, связанные с организацией производства, труда и управления;
- 3) социально-экономические факторы, аккумулирующие:
 - материальную и моральную заинтересованность в результатах индивидуального и коллективного труда;
 - уровень квалификации работников, качество их профессиональной подготовки, культурно-технический уровень;
 - степень демократизации политической и производственной жизни и развитие на этой основе самоуправления трудового коллектива в условиях различных форм собственности на средства производства;
 - степень общности интересов на предприятии.

Для того чтобы жить и развиваться, организация должна поддерживать следующие процессы развития конкурентных преимуществ:

- первый — постоянное приобретение и использование в практической деятельности знаний, которые позволяют быть «на шаг» впереди конкурентов;
- второй — это философия фирмы, определяющая ее стиль консультирования, а также общественную позицию. Именно философия определяет принципы работы с клиентом, принципы взаимоотношений внутри фирмы и принципы взаимоотношений с партнерами;
- третий — развитие и профессиональный рост персонала. Внешним проявлением этого процесса является подбор персонала, главные критерии которого — разделяемые профессиональные и личностные ценности, а также квалификация работников;
- четвертый — инвестиции в обучение персонала.

Таким образом, развитие компетенций — это процесс направления усилий персонала компании на воспроизводство и развитие внутренних конкурентных преимуществ (см. рис. 13.5).

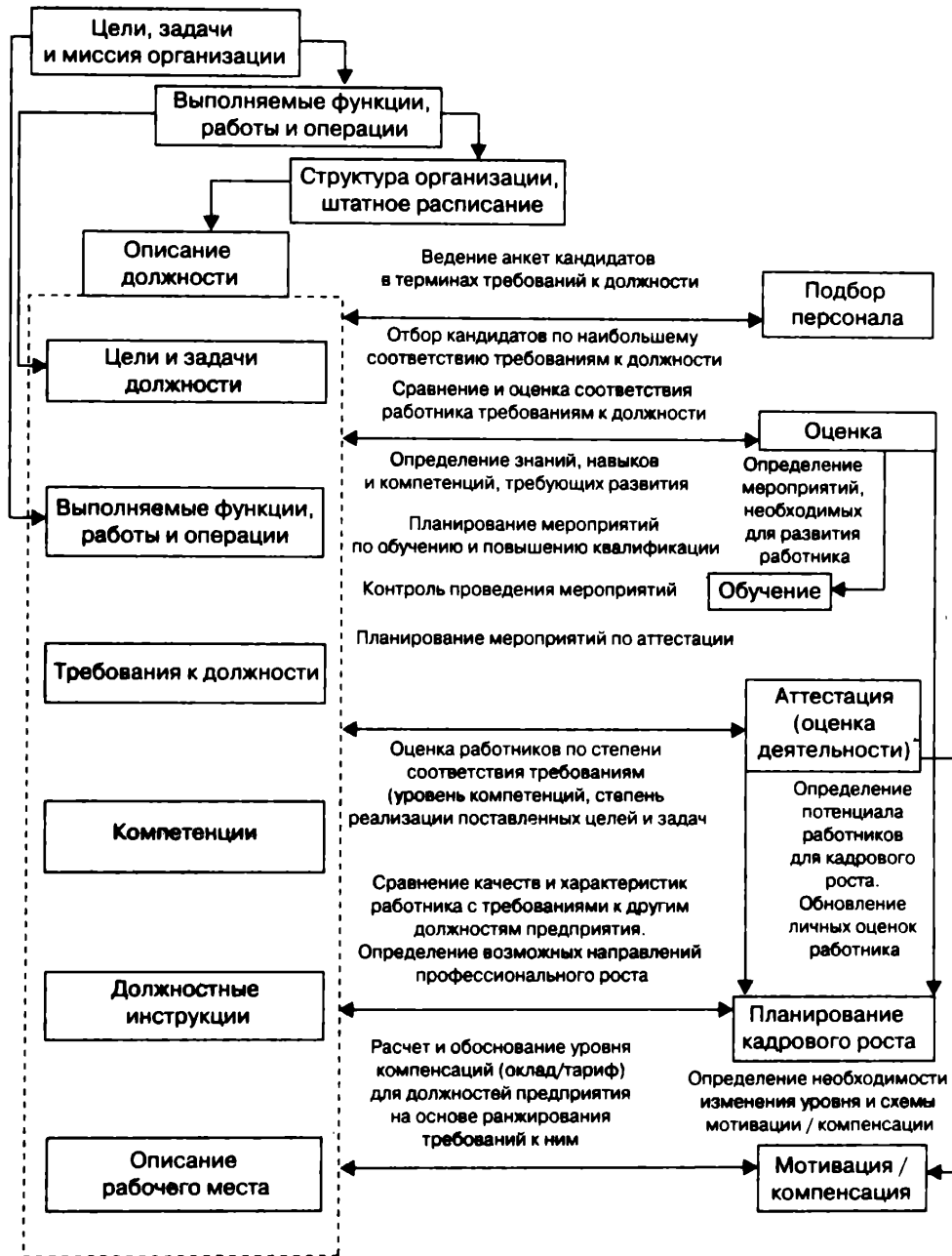


Рис. 13.5. Управление кадровыми процессами на основе установления компетенции

Разрабатываются компетенции разными способами, среди которых выделяют:

- экспертный (определяют авторитетные лица, акционеры, собственники);
- стратегический (ориентированный на стратегию развития);
- конкурентный (ориентированный на борьбу с конкурентами).

Здесь можно выделить следующие основные моменты.

1. Организация должна знать чего она хочет и «куда идет». На самом деле, может ли компания знать, какие «уникальности» ей необходимы, если она не имеет образа желаемого будущего и не знает собственной миссии? «Уникальность» возникает там, где четко определены ориентиры перспективного развития и усилия компании направляются на решение наиболее важных, с точки зрения перспективного развития, задач. Следовательно, первой задачей организации, которая стремится управлять развитием собственных «уникальностей», является стратегическое планирование.

2. Люди, работающие в организации, должны разделять присущие ей ценности, знать миссию и связывать свое будущее в большей степени именно с этой, а не какой-либо другой организацией. Осуществить это на практике трудно, но возможно. Возьмем, к примеру, истории развития успешных компаний. В чем их секрет? В том, что каждый работник знал, что его компания главной своей целью имеет удовлетворение потребностей общества. Так, каждый работник *Xerox* знает, что именно он вносит посильный вклад в создание техники, которая даст возможность значительно упростить конторский труд, повысить его производительность. Парадокс в том и состоит, что, не имея главной целью сверхприбыли, *Xerox* в конечном счете получил их. Да и могло ли быть иначе, если люди нуждались в копировальной технике — они просто не могли бы игнорировать ее наличие. Но ведь этот дух совместной работы на благо общества не возникает сам по себе. Он сознательно культивируется, развивается и находит подтверждение в действиях руководства. Мало говорить, надо делать. Следовательно, задача номер два — формирование корпоративной культуры, которая позволит людям захотеть связать свое будущее именно с этой компанией.

3. Организация должна знать свои «уникальности». Знание собственных сильных сторон является важнейшим свойством любого эффективного бизнеса. Другими словами, если вы умеете делать что-

то лучше, чем другие, старайтесь концентрировать усилия именно на этом. Примеры успешных компаний подтверждают и этот вывод. В период быстрого роста рынка персональных компьютеров многие крупные компании, работающие в смежных областях, пытались сделать то же, что делала *IBM*. Но в итоге мы знаем лишь несколько гигантов, специализирующихся в компьютерной индустрии.

4. Развитие «уникальностей» компании — процесс планомерный и целенаправленный. Как в любом другом деле, очень важной является обычная повседневная работа по поддержанию процесса развития «уникальностей». Смогла ли бы *Sony* быть столь технологичной, если бы не затрачивала столько усилий на работу в области постоянного усовершенствования всего, с чем имела дело? Действительно, большая часть крупнейших компаний очень много средств тратит на нововведения, развитие и усовершенствование продуктов и услуг.

Практика показывает, что наибольшего успеха добиваются динамичные компании, ориентированные на широкое использование передовых идей, сами продуцирующие эти идеи, словом, компании, постоянно развивающиеся.

Управление компетенцией и есть то самое управленческое новшество, которое даст новый стимул к развитию, переходу от управления функциями, к управлению процессами, к приумножению действительных «уникальностей» компании.

Таким образом, корпоративная компетенция работников предприятия — это не беспорядочная совокупность знаний, навыков и умений, а достаточно строгая, хотя и находящаяся в постоянном движении система. Составляющие модели компетенции: знания (результаты образования), навыки (результаты работы и обучения), способности общения (умение общаться и работать в группе) личности.

Соединение многочисленных, порою существенно отличающихся друг от друга компетенций происходит в самом работнике. Именно он является носителем компетенций. Понятие компетенции охватывает и знания, и навыки, и способности, но не в абстрактном плане, а применительно к конкретной организации и ее внешней среде.

Влияние фактора внешней среды на компетентность и деятельность персонала отдельного предприятия настолько велико, что он не может самостоятельно существовать дольше, чем существует система, в которой он функционирует. Иными словами, персонал не может существовать вне предприятия, вне системы, а значит, он должен развиваться вместе с предприятием. Если система не ставит пе-

ред собой стратегическую задачу максимально возможного удлинения своего жизненного цикла, то и персоналу отдельного предприятия бессмысленно ставить такую задачу.

Собственник капитала определяет целевую функцию предприятия, а менеджер декомпозирует ее на функции персонала. Возможность эффективно обеспечивать функцию определяется компетенцией работника, которая представлена его личной квалификацией и полномочиями, делегированными работнику менеджером (рис. 13.6).

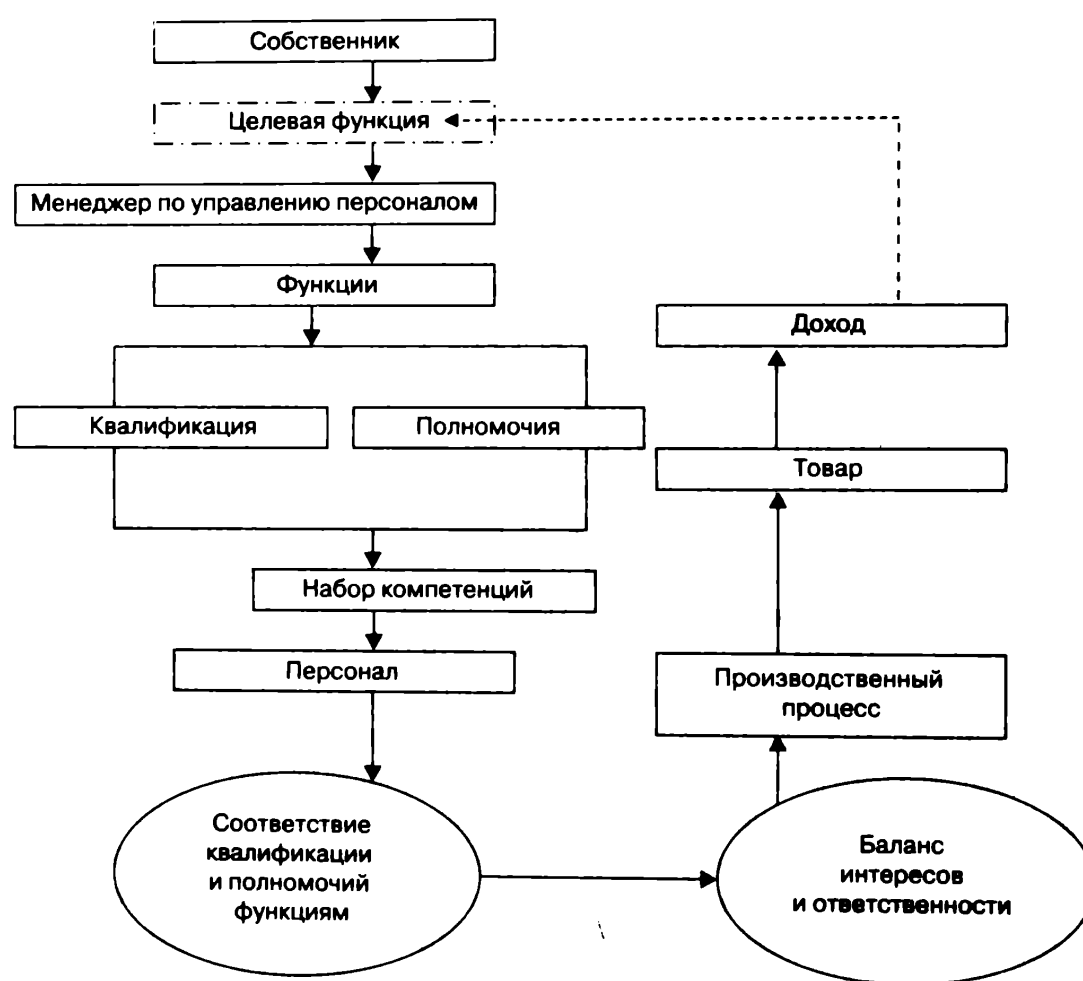


Рис. 13.6. Формирование набора компетенций работника

Каждое рабочее место или каждую функцию в организации можно описать с помощью набора необходимых компетенций.

Навыки и компетенции, необходимые следующим работникам:

1) **всех уровней:**

- самоорганизация — способность работника организовать самого себя и зависящий только от него рабочий процесс;
- командная работа — способность работника координировать свою деятельность с коллегами и быть полезным членом команды;

2) **менеджерам:**

- организация других — способность менеджера организовать деятельность своих подчиненных;
- стратегическое лидерство — способность руководителя обеспечить целенаправленное развитие организации, направленное на достижение стратегических целей компании.

На их основании можно выделить группы ключевых неспецифических для профессии деловых качеств и психологических навыков, составляющих компетенции по следующим блокам.

1. Самоорганизация:

- планирование и управление временем;
- принятие решений;
- аналитическое мышление;
- мотивация достижений;
- уверенность в себе;
- что-то иное, ценное для организации.

2. Командная работа:

- командная ориентация;
- коммуникация и влияние на горизонтальном уровне;
- разрешение конфликтов;
- позитивное мышление при командном взаимодействии;
- другое.

3. Организация других:

- лидерство;
- постановка целей;
- мотивирование;
- оценка подчиненных;
- делегирование;
- развитие сотрудников;
- другое.

4. Стратегическое лидерство:

- перспективное мышление;

- стратегическая инициатива;
- создание миссии компании;
- согласование различных «видений» будущего компании;
- другое.

Данная классификация компетенций исходит из понимания рабочих процессов, протекающих в организации. Поэтому она удобна для формулирования внутренних требований к кандидатам в организации.

Классификация необходимых компетенций по психологическим основаниям:

- мышление-планирование, принятие решений, творчество;
- мотивация и установки — мотивация достижения, ответственность, исполнительность, сервисная установка и другие;
- коммуникация — влияние, методы общения и переговоров, лидерство, управление группой, построение команды.

Соотношение двух приведенных классификаций поможет в создании карты компетенций для определенных должностей в организации.

По мнению С. Шекшни, число необходимых компетенций должно быть от 6 до 12. Причем у каждой крупной компетенции желательно иметь от 2 до 4 поддерживающих компетенций¹.

К базисным компетенциям, характерным для начала XXI в., относятся:

- ориентированность на изменения;
- освоение и использование новых знаний и навыков;
- постоянное усовершенствование процессов;
- эффективное взаимодействие и сотрудничество;
- умение работать в команде.

Описание компетенций часто также называют **профилированием** должности, **составлением карты или структуры компетенций** и т.д. (см. рис. 13.7).

Следует отметить отсутствие единых стандартов описания компетенций, объединения отдельных составляющих компетенции в одну компетенцию.

¹ См.: Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации. С. 114.

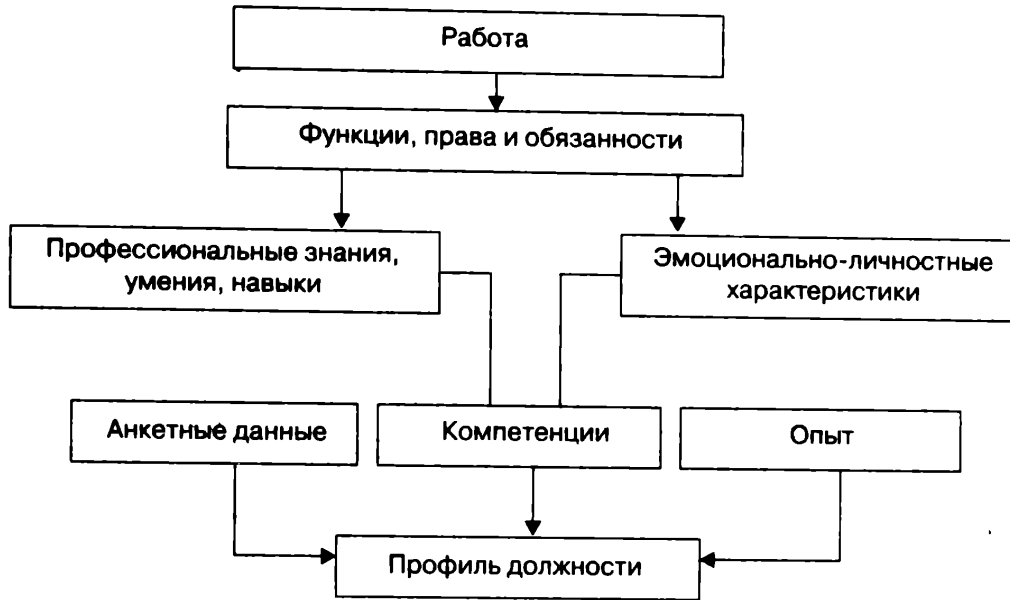


Рис. 13.7. Формирование профиля должности

Профиль должности определяет требуемые компетенции для эффективного выполнения работы.

Понятие «**структура компетенций**» употребляется в основном в организационном контексте и определяет требуемые компетенции, которые необходимы для выполнения ключевых работ в организации. Таким образом, структура компетенций организации состоит из наиболее важных, базовых компетенций (см. табл. 13.3).

Таблица 13.3

Составляющие компетентности

Элементы компетентности	Их характеристика
Общие знания	Знания, полученные в результате базового образования и самообразования
Профессиональные знания	Знания, полученные в профессиональной деятельности, имеющие непосредственное к ней отношение

Элементы компетентности	Их характеристика
Профессиональные навыки	Навыки, необходимые для осуществления функциональных обязанностей, соответствующих занимаемой должности
Коммуникативные навыки	Навыки презентации и самопрезентации, навыки ведения переговоров и делового общения, навыки работы в команде, навыки управления конфликтом
Управленческие навыки, в том числе инновационность и устойчивость к изменениям	Самозффективность управления временем, навыки управления информацией, лидерство, навыки планирования, навыки принятия решений, навыки организации, навыки управления процессом, навыки творчества, навыки адаптации к изменениям, навыки управления стрессом

Карты компетенций описывают различные аспекты или категории компетентного поведения в конкретной должности.

Лист компетенций, или **кластеры компетенций**, описывают наиболее важные компетенции для конкретного сотрудника среди всех других компетенций в рамках структуры, карты или профиля компетенций (см. рис. 13.8).



Рис. 13.8. Основные элементы профессионально-должностного профиля рабочего места

Подготовка профиля компетенций производится на основе общей цели организации и частично — на базе личных целей сотрудника (см. рис. 13.9).

Раздел V. Качество и компетентность рабочей силы (работников)

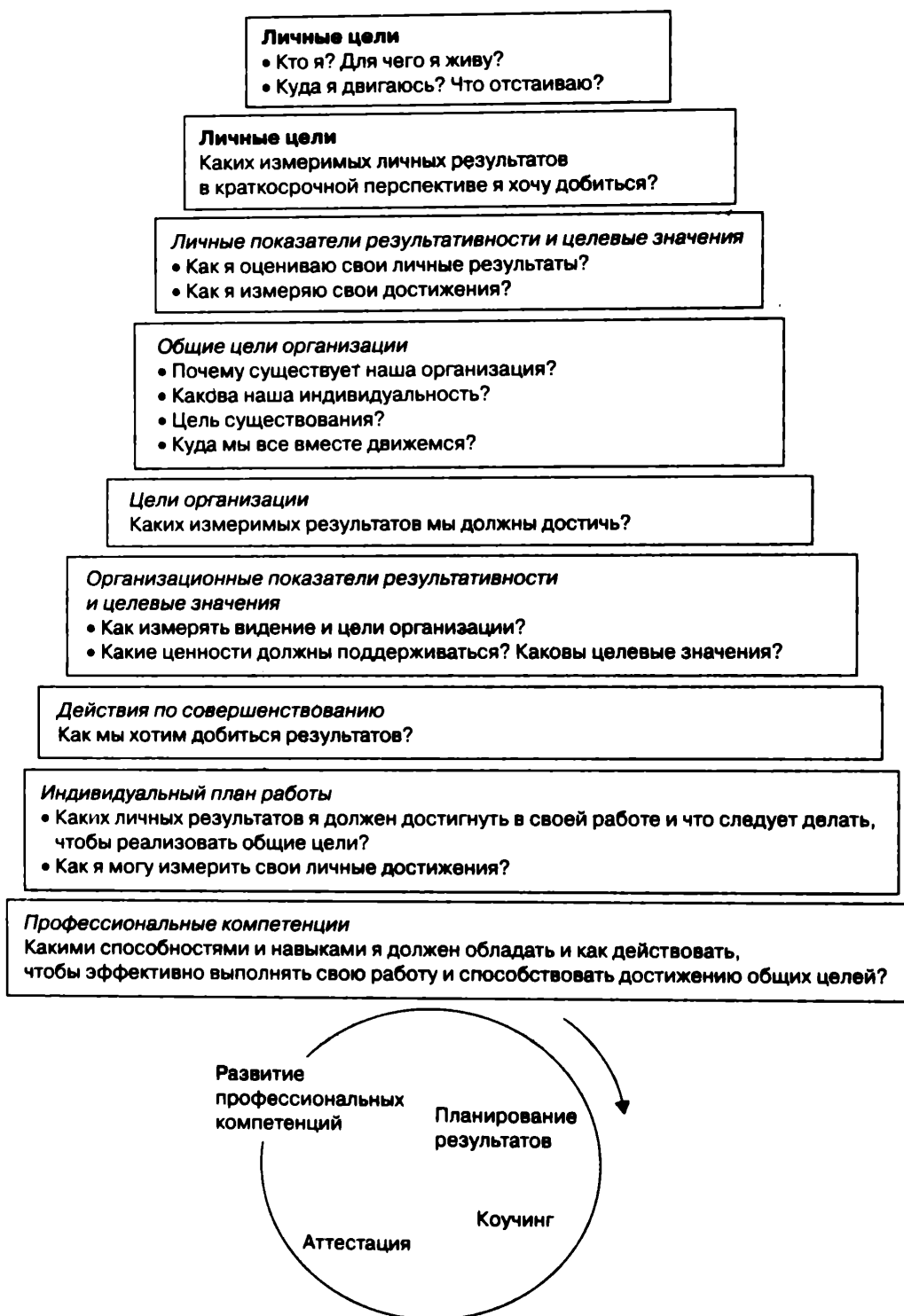


Рис. 13.9. Развитие компетенций

Правильное определение, выделение, формирование системы компетенций предприятия и способы их закрепления — таковы первые шаги на предприятии «статика компетенций».

Далее наступает период зрелости, иными словами — «динамики компетенций». Это сложный и противоречивый процесс. Механизм реализации компетенции предполагает ее оценку относительно конкретных работников, сравнение с моделью, обнаружение разрывов и обучение.

Совокупность знаний, умений и навыков, личных свойств, необходимых человеку для успешного выполнения профессиональных обязанностей, получила название профессиональной пригодности, которая может быть потенциальной и реальной. Первая основывается на задатках, способностях, физических и психических свойствах человека; вторая складывается постепенно в результате освоения им новых знаний и навыков (см. рис. 13.10).

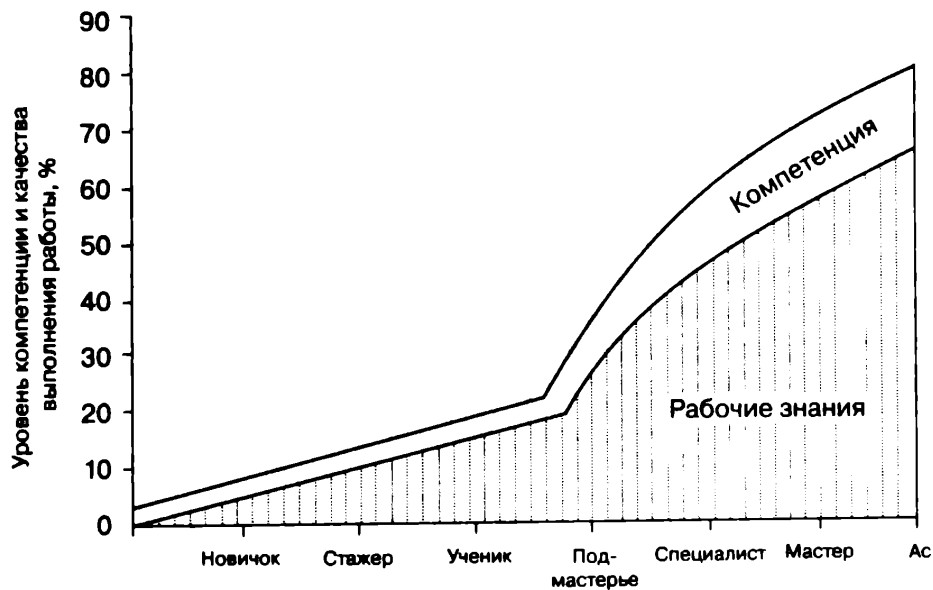


Рис. 13.10. Гипотетическая модель возрастания уровня компетенции и качества выполнения работы в зависимости от степени овладения знаниями¹

¹ См.: Wiig K. Knowledge Management. Arlington, 1993.

Развитие компетенций на первый взгляд представляется лишней и ненужной стадией. В самом деле, если необходимые компетенции приобретены, то зачем их развивать? Во-первых, в реальной жизни далеко не всегда могут быть приобретены компетенции должного качества. Во-вторых, условия функционирования организации все время меняются. Поэтому даже «идеальные» на некоторый момент времени компетенции нуждаются в развитии. На практике развитие компетенций связано с различными формами взаимодействия работников (прежде всего, обладающими одинаковыми и смежными компетенциями). Ему также соответствуют многие формы внутрифирменного обучения.

Развитие базовых компетенций требует создания необходимых условий с помощью профессионального образования, управления продвижением работников, тренингов и др.

Необходимо, чтобы сотрудники осознавали важность и были достаточно мотивированы развивать свои компетенции до необходимого уровня. Во многом это определяется кадровой политикой организации и сложившейся корпоративной культурой. Например, вопросы повышения в должности должны решаться не только по положительным результатам деятельности за определенный период, но и по результатам прохождения оценочных мероприятий и последующих обучающих программ. Сотрудник должен осознавать, что для занятия более высокой позиции ему необходимо совершенствоваться и развивать необходимые компетенции (см. рис. 13.11).

Организуя этот процесс, необходимо соблюдать баланс интересов работодателя и наемных работников (см. рис. 13.12).

Глава 13. Компетентность и компетенции человека



Рис. 13.11. Последовательность этапов оценки и развития основных компетенций специалиста

Интерес собственника капитала	+ -	Слабая мотивация работника определяет медленное развитие компетенции при повышенных ресурсных затратах (индифферентный персонал)	+ +	Эффективное развитие компетенции персонала при наличии необходимых возможностей (развивающийся персонал)
	- -	Отсутствие взаимного интереса к развитию компетенций и эффективному использованию своих функций	- +	Отсутствие у собственника капитала интереса к развитию компетенции работника вследствие низкой оценки его способностей либо отсутствие необходимости развития подразделения, где он работает
Интерес собственника труда				

Рис. 13.12. Баланс интересов собственников капитала и труда по отношению к развитию компетенции персонала

Система развития профессиональной компетенции (РПК) персонала организации (см. рис. 13.13) включает концепцию, программу и организацию учебного процесса.

Концепция РПК работников ориентирована на повышение потенциала и мобильность персонала. Она включает:

- диагностику способностей и потребностей личности;
- осознание работающими своих личных проблем и их соотношение с проблемами организации;
- разрушение устаревших стереотипов мышления и деятельности, изменение самооценки;
- приобретение способности ставить цели, задачи и ориентироваться в возникающих нестандартных ситуациях, находить, создавать и использовать средства их решения;
- формулирование собственных ценностей, освоение норм деятельности;
- освоение социокультурного пространства для самореализации и самовыражения личности;
- воспитание инновационного поведения.

Для реализации концепции РПК необходимо 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 РПК, 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.

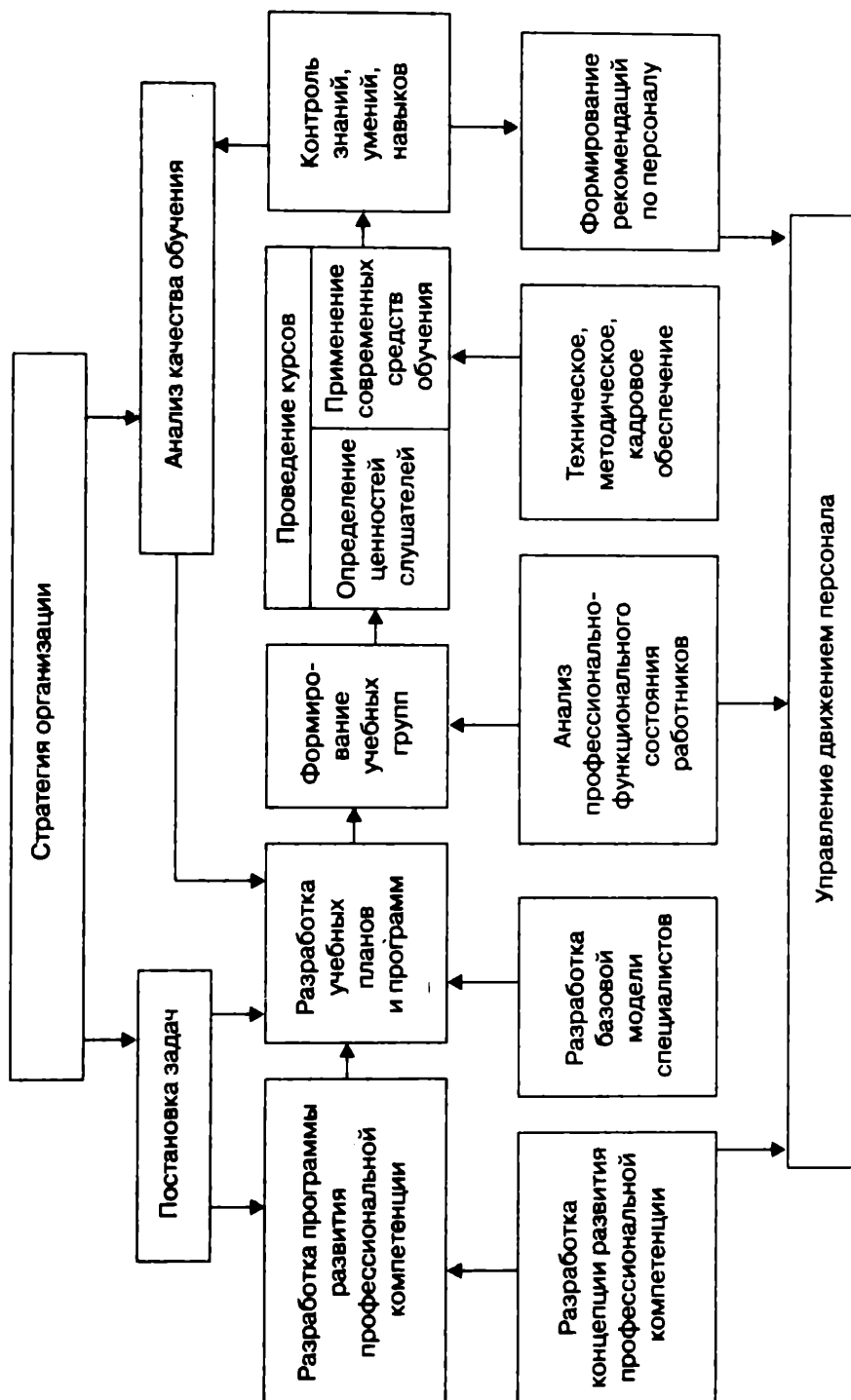


Рис. 13.13. Система развития профессиональной компетентности персонала организации

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.

Достижение целей организации потребует от нее изменений в системе управления, а это значит, что соответствующим образом должны быть перестроены бизнес-процессы, которые включают конкретные работы и действия, выполнение которых требует определенного уровня подготовки (знаний, умений, личностных качеств, способностей) персонала. Совокупность этих характеристик (качеств) определяет требуемую модель персональных (должностных) компетенций. При этом бизнес-компетенции могут быть полностью включены в требования к какой-либо конкретной должности. Таким образом, формулировка бизнес-компетенций компании предшествует построению модели персональных компетенций ее сотрудников (см. рис. 13.14).

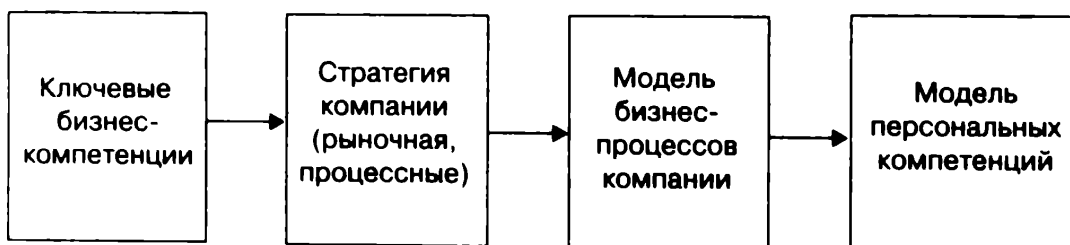


Рис. 13.14. Последовательность шагов при построении модели персональных (должностных) компетенций по Хамелу и Прахаладу¹

Модель компетенций должности состоит из набора необходимых для успешной работы компетенций с различной степенью выраженности. Однако следует отметить, что понятие «компетентность» от-

¹ См.: Prahalad C.K., Hamel G. The core competence of the corporation // Harvard Busnes Rewey. 1990. May–June.

носится к конкретному сотруднику, хотя и не может рассматриваться в отрыве от определенной должности.

Таким образом, когда мы говорим о модели компетенций, мы подразумеваем, в первую очередь, требования рабочего места, а во вторую очередь требования к сотруднику. Степень выраженности компетенций в нормативной модели близка к идеалу. При этом методика разработки модели компетенций и методика оценки степени выраженности компетенций сотрудника и соответствия требуемому уровню должны удовлетворять критериям валидности (достоверности) и надежности.

При разработке этих моделей можно воспользоваться следующими подходами:

- анализ деятельности наиболее выдающихся работников («звезд»), который позволяет раскрыть секреты их мастерства (полученная при этом модель слишком привязана к специфике данного вида деятельности и страдает излишне сложной структурой);
- сравнительный анализ многообразных образцов деятельности работников облегчает обобщение опыта, однако является весьма трудоемким делом;
- опрос экспертов дает быстрые и статистически надежные результаты, но область их применения оказывается, как правило, ограниченной);
- комбинирование моделей, заимствованных из других областей деятельности (позволяет аккумулировать самый передовой опыт, который не всегда применим в рамках данной организации).

Модели компетентности, описывающие интеллектуальные и деловые качества работника, позволяют направлять развитие персонала в двух направлениях:

- приспособление к сложившейся в организации культуре (готовность всех работников организации демонстрировать ожидаемое от них эффективное поведение, что обеспечивается единством взглядов на профессиональную этику, механизмы принятия управленческих решений, ответственность за качество продукции и услуг);
- овладение знаниями, умениями и навыками, необходимыми для успешной работы в специализированной профессиональной сфере деятельности.

Модель компетентности помогает преодолевать негибкость традиционного управления, в котором ключевым элементом служит работа, а не конкретные люди и их способности к обучению.

Модель компетентности¹:

- соединяет человеческий капитал со стратегией и результатами работ предприятия, поскольку стратегическое значение опыта и знаний растет день ото дня;
- разрушает бинамиальный стереотип «работа — человек», устраняя негибкость, характерную для моделей, основанных на понятии «работа». Новым центром, вокруг которого вращается организация, становится компетентность;
- позволяет в равной степени управлять как отдельными людьми, так и организациями;
- привносит в компанию подход на основе спроса и предложения, порождая внутренний рынок индивидуальных компетентностей и профилей;
- делает объективным потенциал должностного продвижения, позволяя перемещать работников на основе их профилей;
- облегчает управление по результатам и переподготовку кадров, так как согласует цели компании с целями отдельных работников, которая обеспечивает:
- более целенаправленное инвестирование в подготовку и обучение кадров, поскольку, после того как выявляется тип навыков, необходимых для данного предприятия, инвестирование может сосредоточиться на стратегическом знании;
- вознаграждение за конкретные вещи, например, за принадлежность к компании, за то, что работник делает, и за то, чего он достиг (вознаграждение по результатам);
- каждому работнику возможность делать то, что он знает и умеет делать.

Использование модели компетентности как основы управления развитием персонала в рамках *TQM* обусловлено рядом причин.

1. Компетентность оказывается на протяжении времени более стабильной, чем занимаемый пост работы. Посты зависят от организационных структур, которые сегодня меняются очень часто.

¹ *Organization and Human Resources Management by Competencies: 43th EOQ Congress proceedings. Madrid, 1999. P. 75–80.*

2. Концепция компетентности более легко поддается интеграции в модель процесса, функциональность и результаты которого зависят скорее от способностей индивидуумов, чем от их ролей.

3. Компетентность позволяет определить общую основу для строительства интегрированного управления человеческими ресурсами и системами развития, что, в свою очередь разрешает:

- а) совершенствовать человеческие ресурсы, увязывая компетентность с потребностями в переменных;
- б) создавать условия для более высокой внутренней мобильности;
- в) задействовать более последовательную и конкурентоспособную политику поощрений.

При разработке моделей персональных компетенций за основу берутся ключевые бизнес-компетенции и стратегия компании, а также обеспечивающие ее реализацию бизнес-процессы.

В своем бестселлере «Конкурируя за будущее»¹ (*Competing for the Future*) Г. Хамел и С.К. Прахалад утверждают, что понятие **ключевых бизнес-компетенций** находится за пределами таких понятий, как продукт, сервис и бизнес-единица.

Содержание понятия «бизнес-компетенции» в понимании Г. Хамела и С.К. Прахалада сходно содержанию понятия «**организационные (корпоративные) компетенции**». Согласно теории Г. Хамела и С.К. Прахалада компания должна восприниматься не как совокупность составляющих ее бизнес-единиц, а как сочетание ключевых компетенций, т.е. навыков, умений, технологий, позволяющих компании предоставлять своим потребителям определенные ценности. «Если вы будете смотреть на компанию как на набор определенных уникальных умений и технологий, — пишут Г. Хамел и С.К. Прахалад, — то перед вами раскроется целый спектр новых потенциальных возможностей».

Первое, что должно быть определено, — какие ключевые бизнес-компетенции компания противопоставит своим конкурентам в борьбе за покупателя. Затем предстоит разработка стратегии — определение того, какие цели должны быть достигнуты за какой-то период для поддержания имеющихся и развития потенциальных бизнес-компетенций.

¹ См.: *Prahalad C.K., Hamel G. Competing for the Future. Harvard, 1996.*

Классическим примером успешного использования своих сильных сторон служит компания *Honda*. Знание, что ее ключевой бизнес-компетенцией является производство двигателей и электропоездов, а не только мотоциклов, позволило ей расширить бизнес за счет производства и реализации автомобилей, газонокосилок, мини-тракторов, двигателей для морских судов и генераторов.

Другие известные примеры, когда компании определяли, что они умеют делать лучше других, и с успехом использовали свои преимущества, — компания *Sony*, бизнес-компетенцией которой является миниатюризация; *Motorola*, владеющая уникальными технологиями беспроводной связи, сжатия цифровых данных, производства дисплеев с плоскими экранами и источников питания, а также быстрых циклов производства; компания *Nike*, конкурирующая за счет отличных дистрибьюторских сетей и технологий снабжения, качественного дизайна продукции, уникальных технологий разработки новых продуктов и программ поддержки спортсменов.

Особенно актуальным для российских компаний являются компетенции в условиях организационных изменений, которые невозможны без наличия в организации определенного ряда компетенций¹.

Организационные изменения, как правило, связаны с изменением стратегии бизнеса и направлены на повышение эффективности системы управления организацией. Под организационными изменениями понимается процесс перехода в качественно иное состояние, когда имеется точное представление желаемого будущего на основе анализа сегодняшнего состояния. Процесс перехода из состояния «как есть» в состояние «как будет» направлен на устранение имеющихся недостатков.

Проводимые изменения требуют наличия определенных навыков у персонала организации, так как любые изменения проводятся с помощью того же персонала. В связи с этим особенно актуальна оценка персонала организации на предмет наличия необходимых компетенций для дальнейшего планирования, а также для обучения персонала либо для подбора работников, обладающих соответствующими компетенциями.

¹ В случае отсутствия или недостаточного уровня развития компетенций эти «пробелы» компенсируются обучением персонала.

Реализация организационных изменений предполагает проектную и командную работу, поэтому так важно заранее подготовить персонал организации к подобного рода работе с помощью специально разработанных программ обучения.

В качестве примера рассмотрим компетенции, необходимые менеджерам в условиях организационных изменений в рамках проекта реинжиниринга бизнес-процессов.

1. Умение собирать и анализировать информацию, принимать решения в условиях быстроизменяющейся среды. Эта компетенция очень важна, так как менеджерам в условиях организационных изменений приходится обрабатывать большие объемы информации, не связанные с их основной деятельностью.

2. Концептуальная гибкость, инновационный подход, способность поощрять и поддерживать инициативы. Без этого нововведения не будут поддержаны не только самими менеджерами, но и их подчиненными.

3. Ориентация на развитие, умение обучаться и транслировать знания. Ценным является то, что менеджер не только способен сам усваивать новые знания и навыки, но и передавать (обучать) эти знания подчиненным.

4. Способность к командной работе. В процессе перехода очень много зависит от командной работы на всех уровнях иерархии управления.

5. Лидерство, влияние на окружающих, проактивная позиция. Когда мы выявляем проводников изменений, эта компетенция представляет особую ценность.

6. Способность к интенсивной работе, стрессоустойчивость. Как правило, в условиях изменений повышаются нагрузки и уровень нестабильности, что может привести к перегрузкам и стрессам.

7. Ориентация на результат. Процесс сам по себе малоинтересен, важен результат. Это необходимо ставить во главу угла, в противном случае мы можем погрязнуть в бесконечных согласованиях, улучшениях, оптимизациях и т.д., при этом не достигая того, ради чего планировали организационные изменения.

Естественно, модель компетенции не самоцель. Необходимы определенные условия, чтобы эта модель превратилась из мертвой в эффективно действующую, нацеленную на развитие как конкретных сотрудников, так и предприятия в целом. Речь идет, прежде всего, о механизме регулярной оценки работника по уже выработанным

компетенциям с целью определения степени соответствия уровня развития компетенций конкретного сотрудника необходимому требуемому уровню.

Существует несколько вариантов оценочных шкал компетенций, с разбросом значений от трех до семи. Наиболее удобна четырехступенчатая градация выраженности компетенций (стандартов): негативный уровень, базовый, сильный, лидерский. Рассмотрим их на примере такой компетенции, как «ориентация на качество». Работники, находящиеся на негативном уровне, допускают брак. На базовом уровне работа отвечает установленным качественным стандартам. Специалисты, принадлежащие к сильному уровню, заранее планируют и организуют рабочий процесс таким образом, чтобы исключить возможные ошибки и срывы. Наконец, менеджеры, достигшие лидерского уровня развития данной компетенции, целенаправленно стимулируют развитие ориентации на качество у подчиненных, «транслируют» ее на нижние уровни управления.

Суть оценки состоит в следующем: эксперты дают оценку в баллах каждой ключевой составляющей компетенции и определяют ее фактический уровень.

В настоящее время очень перспективна технология оценки компетенций, которая называется «ассесмент-центр». Этот метод намного достовернее всевозможных опросников и психологических тестов, так как он предполагает моделирование рабочих ситуаций, валидных для оценки уровня компетентности по тем или иным позициям, что соответствует понятию компетенции как стандарта поведения в определенных ситуациях.

По каждой компетенции составляется шкала, которая включает пять уровней развития компетенции. Допустим, речь идет об ответственности, тогда шкала выглядит следующим образом:

- первый уровень — **уровень некомпетентности**. Менеджер не только не ответственен, но и не хочет быть таковым;
- второй уровень — **уровень «ограниченной компетентности»**. Ответственность отсутствует, но может быть развита;
- третий уровень — **«базовый»**: менеджер, как правило, надежен в стандартных ситуациях;
- четвертый уровень — **«высокая компетентность»**. Такой менеджер остается надежным в экстраординарных ситуациях (стресс, неожиданное развитие событий и т.п.);

- пятый, высший, «лидерский уровень». Такие люди не только сами обладают высокой степенью ответственности, но транслируют эту характеристику в глубь организации, добиваются аналогичного подхода к делу от подчиненных.

Оценка по методу ассесмент-центра позволяет сделать индивидуальный профиль каждого участника, а также профиль целого подразделения, обобщающий характеристики его сотрудников. Полученные «профили» зададут парадигму для дальнейшего развития персонала предприятия. Стоит отметить, что в данном случае развитие персонала компании фактически означает движение предприятия вперед — в направлении, заданном его стратегией.

Разработка профилей или моделей компетентности, особенно важна для организаций с большим числом филиалов и представительств, а также финансово-промышленных групп. Это связано с тем, что в таких структурах велик риск того, что организация потеряет единое корпоративное лицо и общую стратегию развития. Эта потеря обусловлена тем, что местные интересы превалируют над пониманием, что делается в центральном офисе, в других филиалах: дескать, у вас в Москве — так, а у нас в Нижнем — по-другому.

По результатам оценки компетенций конкретных работников могут быть приняты следующие решения:

- 1) надо «понижать», «повышать» или обучать сотрудника (насколько сотрудник по своей квалификации соответствует занимаемому рабочему месту);
- 2) какие недостатки нужно устранить в работе сотрудника (чего конкретно ему не хватает для более эффективной работы) и как это сделать (в личной беседе, обучением, тренировками или общением с психотерапевтом);
- 3) кому и какие задачи можно поручить, чтобы работа была сделана с заданным качеством и в запланированные сроки;
- 4) насколько можно доверять сотруднику и не подведет ли он в сложных ситуациях;
- 5) какой у сотрудника потенциал роста и стоит ли в него вкладывать усилия для развития.
- 6) насколько приятно окружающим работать с сотрудником, как влияет его поведение на работу других: является ли он неформальным лидером или его необходимо изолировать.

Данные решения являются главными кадровыми решениями, но именно они должны стать целью любых проводимых мероприятий.

Ведь если необходимо принять кадровое решение о том, кому и какие задачи можно поручить, то достаточно будет проверить это, дав сотруднику ряд задач («пилотных», но не выдуманных), и оценить результаты.

Быстрые перемены в производстве, появление новых технологий, динамизм внешнего окружения, конкуренция требуют корректировки компетенций и приводят к использованию в качестве инструмента внутрифирменных профессиональных стандартов.

Внутрифирменный профессиональный стандарт (ВПС) — образец модели компетентности, навыков и психологических особенностей, принимаемых за исходные для данной конкретной профессии. В нем определены основные требования организации к персоналу, включающие не только параметры знаний, умений и навыков, но и психофизиологические особенности, медицинские ограничения, требования к процедуре оценки. Наличие подобного утвержденного документа позволяет использовать его, с одной стороны, как систему критериев оценки персонала, максимально приближенную к реальным условиям производства, а с другой — при подборе на определенные профессии (см. рис. 13.15).

Таким образом, стандарт на профессии включает в себя всю необходимую информацию, дающую представление о том, каким должен быть работник данной профессии в данной организации. Достоинством ВПС является соединение всех требований предприятия к своему сотруднику в одном, наглядном документе. Причем в нем учитываются особенности деятельности в зависимости от роли подразделения внутри предприятия, т.е. еще при устройстве на работу кандидат знает, какие виды работ он будет выполнять на рабочем месте.

Создание ВПС возможно путем построения модели компетентности, которая включает два ключевых элемента¹.

Элемент первый — анализ видов компетентности, их структурных качеств и составление реестра компетентности.

Для этого выявляются виды компетентности, необходимые для осуществления функционирования данной организации и составляющие их знания, навыки, профессиональные качества.

¹ См.: *From functions to process responsibilities the change linked to the competence development*. 43th EOQ Congress proceedings. Madrid, 1999. P. 371–377.

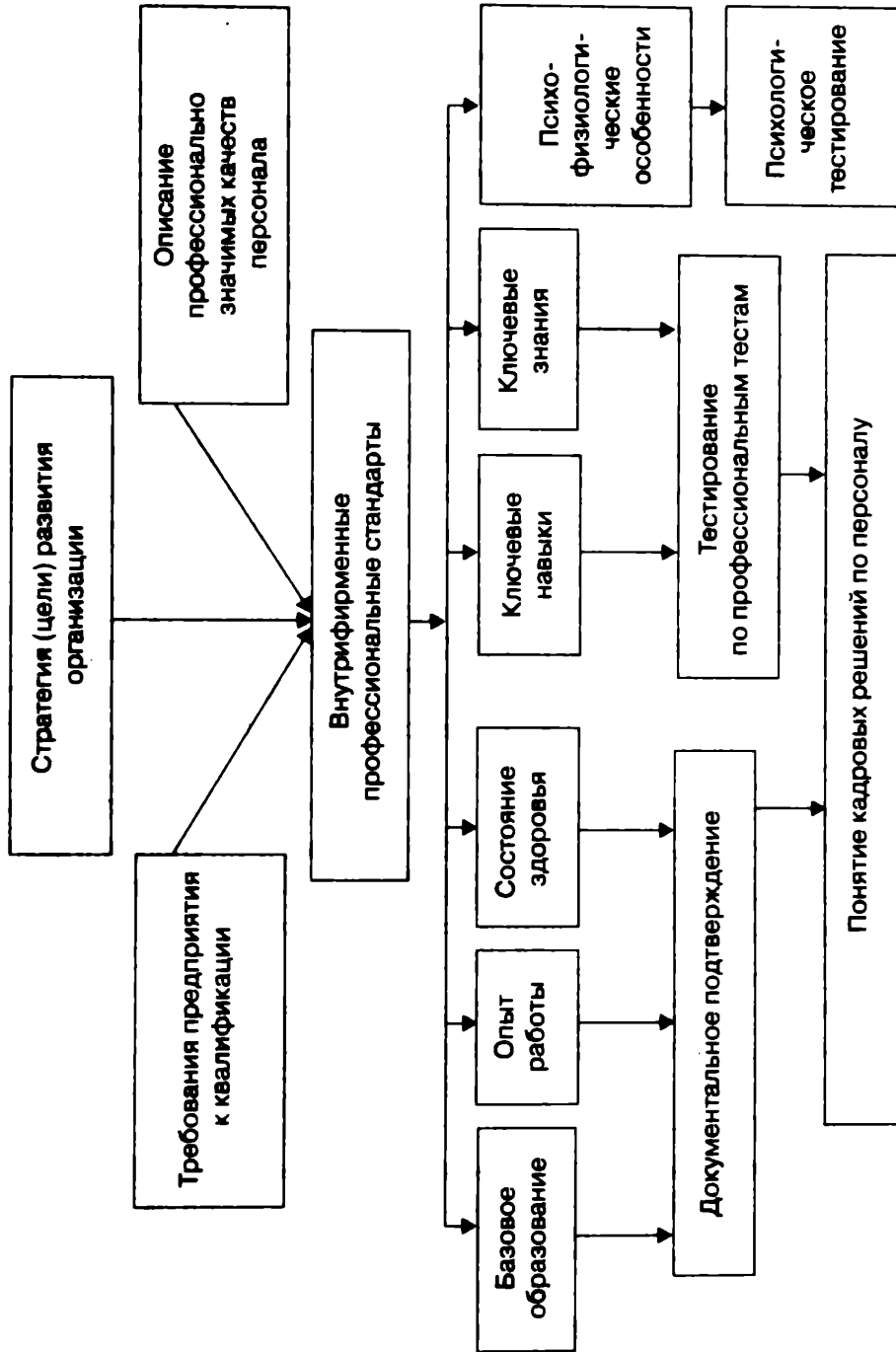


Рис. 13.15. Использование ВПС при определении компетентности персонала

Каждый конкретный вид компетентности разбивается по уровням, начиная с уровня 0, на котором для выполнения работы работнику не нужно обладать какой-либо компетентностью, до максимального уровня, где требуется наивысшая компетентность.

Эта шкала основана на модели овладения знаниями и навыками, в соответствии с которой работники поэтапно приобретают больший опыт по мере продвижения по служебной лестнице.

Чтобы обеспечить управление, нацеленное на задачи модели, и облегчить использование системы компетентностей в работе, подлежащих выполнению в бизнес-подразделении, компетентности разбиты на различные семейства.

Общие компетентности. К ним относятся управленческие, технико-информационные и другие компетентности, исключительно и конкретно не привязанные к процессам, организации работ и технологиям, используемым в компании.

Общие компетентности, в свою очередь, подразделяются на:

- базовые знания, формирующие ту часть в компетентностях, которая касается инструмента информатики и основных (существенных) знаний, необходимых, чтобы занять данную должность;
- общие знания о компании, формирующие ту часть в компетентностях, которая касается знания различных организационных методов (производство, продажа, разработка изделий, закупки, управленческий контроль и т.д.), бюджета и баланса;
- организационные знания бизнес-подразделения, формирующие часть знаний о методах работы командой, управлении человеческими ресурсами — работе в рамках проектов (*project*), *TQM* и т.д.

Конкретные профессиональные компетентности (см. табл. 13.4). К ним относятся компетентности, исключительно и конкретно привязанные к процессам, организации работ и технологиям, используемым в подразделении. Здесь выделены две категории:

- функциональные обязанности;
- профессиональные знания, которыми должно обладать лицо, занимающее некоторую должность в данной функции или работающее в секторе очень специализированных процессов.

**Требования к профессиональным характеристикам работника
ВФС X-XXXX-2006
(по общероссийскому классификатору профессий)
Специальность (название профессии)
Требования к образованию и стажу работы**

Требования	Анализ (оценка входной информации и условий деятельности)	Процесс (процедура выполнения, технический процесс)	Контроль (оценка результатов и подготовка выходной документации)
Знания (теоретическая) информация	Теоретические знания, необходимые при планировании работы	Теоретические знания, необходимые при выполнении работы	Теоретические знания, необходимые при оценке результатов работы
Умения	Практические действия, необходимые при планировании работы	Практические действия, необходимые при выполнении текущей работы	Практические действия, необходимые при оценке результатов работы
Навыки	Автоматизированные практические действия, необходимые при планировании текущей работы	Адаптивные способности и психофизиологические (сенсомоторные) качества, поведенческие аспекты, обеспечивающие успешное выполнение работы	Автоматизированные практические действия, необходимые при оценке результатов текущей работы
Личные качества	Интеллектуальные качества и адаптивные способности, обеспечивающие успешное планирование работы	Адаптивные способности и психофизиологические (сенсомоторные) качества, поведенческие аспекты, обеспечивающие успешное выполнение работы	Морально-психологические и психофизиологические качества, обеспечивающие эффективную оценку результатов работы

Окончание табл. 13.4

Требования	Анализ (оценка входной информации и условий деятельности)	Процесс (процедура выполнения, технический процесс)	Контроль (оценка результатов и подготовка выходной документации)
Медицинские	Требования к процедуре оценки профессиональной квалификации		

Стандартные должности. В модели компетентностей приобретает фундаментальную важность концепция должности (должность, пост и лицо, занимающее этот пост) и соответствующий ей профиль компетентности, так как он играет роль твердой базы сравнения, относительно которой сравниваются посты на организационной карте и занимающие их люди, что позволяет оценить разницу между требуемыми и обладаемыми компетентностями.

Должность представляет стандартную организационную единицу со своими задачами и персональными особенностями. Она не привязана к реальному организационному размещению или человеку, будучи частью организационной эталонной модели.

Пост представляет собой связь между должностью и точной индивидуализацией ее организационного или географического размещения.

Лицо, занимающее пост, — это конкретное лицо, которое занимает данный пост.

Приняв такой подход, можно создать структуру стандартных должностей, которая представляет собой некоторый организационный идеальный эталон. Существенно, что подобная конструкция, отражающая выбор компании в данный исторический момент при существующем уровне технологической среды и организационной модели, оказывается в то же время невозмущаемой по отношению к организационной структуре постов.

Идентификация стандартных должностей проходит ряд стадий, в ходе которых к этой работе привлекаются, во-первых, специалисты службы управления персоналом и, во-вторых, руководители структурных подразделений. Специалисты выстраивают теоретическую конструкцию гипотетической идеальной структуры, которая затем

последовательно исправляется, дополняется и выверяется посредством интервьюирования линейных менеджеров каждого участка и самих работников, тем самым строится нормативная модель компетентности.

Как только все фундаментальные работы по некоторой конкретной должности идентифицированы, происходит переход к следующей стадии, на которой данная должность анализируется и предпринимаются соответствующие шаги, с тем чтобы получить требуемые компетентности. Чтобы свести сложность управления к минимально возможному уровню, надо задать некоторую норму для максимального числа компетентностей, принадлежащих одной сложности. Этот предел может быть установлен равным 30 компетентностям для каждой должности с некоторыми возможными исключениями для случаев особенно высоких управленческих позиций.

Затем для каждой компетентности данного профиля задается уровень, определяющий требуемую градацию знаний для того, чтобы работник, занимающий данный пост, мог достигать адекватных или высоких показателей работы. Можно атрибутировать уровни четырех градаций:

- 1) владение основными стандартами требуемой компетентности;
- 2) владение промежуточным уровнем требуемой компетентности;
- 3) хорошее владение компетентностью, нужной для оперативной автономности;
- 4) высокое владение (способность) требуемой компетентностью, даже для смежных областей.

Кроме того, можно задать вес каждой компетентности, указывающий ее значимость среди других компетентностей в сфере конкретного профиля должности. Вес каждой компетентности может варьироваться по девятибалльной шкале от единицы до девяти.

Для составления реестра компетентностей нужно в первую очередь рассмотреть компанию как набор индивидуальных знаний, способностей и качеств. Задача состоит в описании всех составляющих частей и работ в терминах компетентности. Таким способом можно создать реестр компетентностей, позволяющий охватить каждый вид работ. Такой реестр обеспечивает:

- объединение компетентностей, значимых для данного подразделения, поскольку они более или менее непосредственно связаны с заранее определенными целями бизнеса;

- дает общий язык описания всей организации, пригодный для представления некоторого набора профессиональных профилей;
- чувствителен к стратегии и коренным изменениям процессов бизнес-подразделения.

По мере завершения работы каждая из компетентностей включается в словарь, в котором кроме идентификационного кода дается наименование компетентности, описывается ее содержание и указывается семейство по принадлежности.

Второй ключевой элемент модели компетентности — это понятие выполняемой работы. Каждая работа включает три важных блока:

- блок «содержание» (*content*), включающий назначение работы, производственные обязанности (основные, вспомогательные), технические средства, входные воздействия и выходные параметры, описанные с точки зрения управления качеством в каждом конкретном случае, а также индикаторы, используемые для последующего управления выполнением работы;
- «требования», задающие профиль компетентности, необходимый для данной работы, а также любые аспекты безопасности и охраны здоровья, которые могут быть связаны с выполняемой работой;
- «контекст», в котором расписывается внутрифирменный процесс (или процессы), иерархически связанный с данной работой (происхождение и назначение входных воздействий и выходных показателей — заказчики и поставщики; смежные организации; условия работы).

Естественно, что понятие профиля компетентности для работы высвечивает концепцию дистанции между профилями, которая служит мерой различия в уровнях компетентности любых двух смежных профилей. Дистанция отражает то усилие по овладению знаниями и навыками, которое следует приложить, чтобы перейти с любого конкретного профиля на более высокий. Внутренние правила должностного перемещения основаны на концепции дистанции. Процесс продвижения работника по службе при таком подходе возможен в следующих ситуациях:

- взаимозамена — дистанция между профилями будущей и текущей работой такова, что позволяет незамедлительно переместить работника с одного рабочего места на другое;

- направление на новую работу с последующим повышением квалификации — дистанция позволяет немедленно перевести сотрудника с одного рабочего места на другое, но на новом месте работнику потребуются несколько более высокая квалификация;
- направление на новую работу с предварительным повышением квалификации — дистанция столь велика, что работник не может быть переведен на новое рабочее место без предварительного обучения.

Для возможности адекватного сравнения необходимо дойти до идентификации по мере завершения работы. Как уже упоминалось, каждая из компетентностей включается в словарь, где указывается семейство по принадлежности ей располагаемых каждым отдельным человеком (по отношению к нормативным профилям) уже занимаемых должностей или должностей, которые предстоит занять. Этим процессом руководит служба управления персоналом, которая компетентна в организационном плане и которая вместе с руководителем аттестуемого человека начинает индивидуализировать компетентности и соответствующие уровни, которыми обладает этот человек, относительно занимаемой должности или должности, которую ему предстоит занять.

Устранить сложившийся или намечающийся разрыв между растущими профессиональными требованиями и существующим уровнем компетентности каждого работника призвано управление компетенцией. Успех этой работы зависит от того, насколько тщательно (на основе диагностики) будут составлены индивидуальные планы развития.

Составление этих планов основывается на моделях компетентности, разрабатываемых для каждой должности.

Управление компетенцией персонала — это процесс сравнения потребности организации с наличными ресурсами и выбор форм воздействия для приведения их в соответствие¹.

Выявление потребности организации в соответствующей компетенции предполагает наличие системы прогнозирования развития человеческих ресурсов для определения количественной и каче-

¹ Под потребностью понимается необходимый количественный и качественный состав персонала для реализации выбранной стратегии развития.

ственной потребности в компетенции на планируемый период. Для планирования своих потребностей организация должна: располагать четким описанием всех функций, выполняемых для достижения поставленных задач, и описанием всех рабочих мест; определить необходимый уровень компетенций для каждого рабочего места; проанализировать взаимосвязи между должностями по составляющим компетенции. Под ресурсами подразумеваются работники с уже достигнутым уровнем компетенций, мотиваций, устремлений. Результатом сравнения могут стать перестановка работников, их передвижение, набор, обучение и т.д.

Существуют два уровня управления компетенциями: уровень личности и уровень организации.

Процесс управления компетенцией **на уровне личности** отображен на рис. 13.16.

Компетенция персонала организации (корпоративная компетенция) — это рациональное сочетание знаний, навыков, способностей, рассматриваемых в определенный период, которыми обладают ее работники. Приобретение компетенции обеспечивает организацию компетенциями, которые необходимы для реализации ее стратегии (см. рис. 13.17).

Многообразная деятельность субъектов компетенций и рыночные изменения в экономической и политической ситуации нашей страны приводят к смещению компетенций, отклонению их от нормативов модели, составленной на определенный период времени. Понятно, что элементы компетенций обогащаются новыми явлениями, целями, задачами предприятия. Тем не менее некоторые факторы деструктивно влияют на компетенции. Например, это могут быть социально опасные тенденции в компаниях, структурные реорганизации, неадекватные целям предприятий, политические или религиозные предпочтения руководства, факторы неформального властного влияния, чрезвычайные положения и т.п. Безучастие специалистов по персоналу к этим факторам, нежелание уделять им должное внимание могут нанести вред интересам предприятия и деформировать систему управления.

Таким образом, компетенции — это тот механизм, который позволяет превратить стратегические бизнес-императивы в модели эффективного поведения сотрудников предприятия — от менеджеров до рабочих.

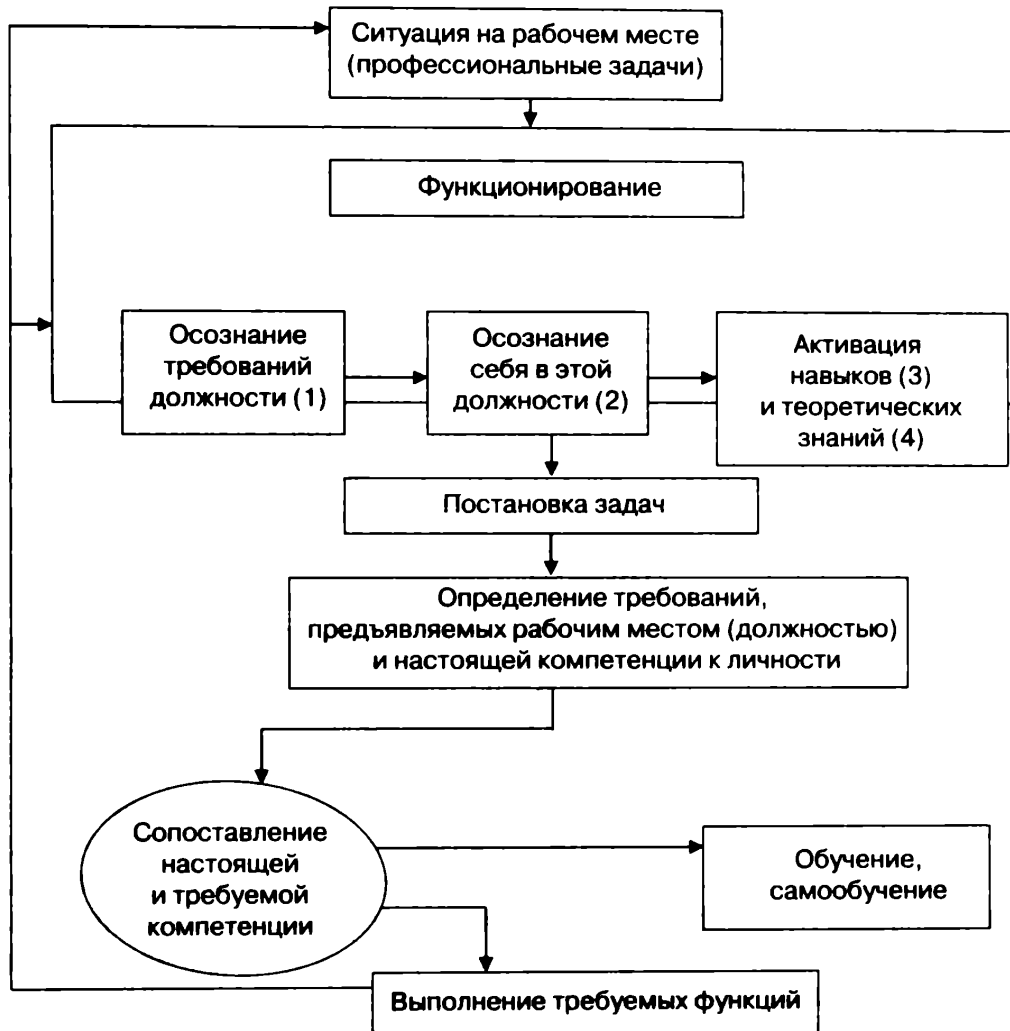


Рис. 13.16. Управление компетенцией на уровне личности:
 (1) — осознание требований должности — соединительная часть между ресурсами и задачами; (2) — уверенность в себе так же необходима, как и знания; (3) — мобилизация внутренних резервов — по знаниям; (4) — мобилизация внутренних резервов — по навыкам

Раздел V. Качество и компетентность рабочей силы (работников)

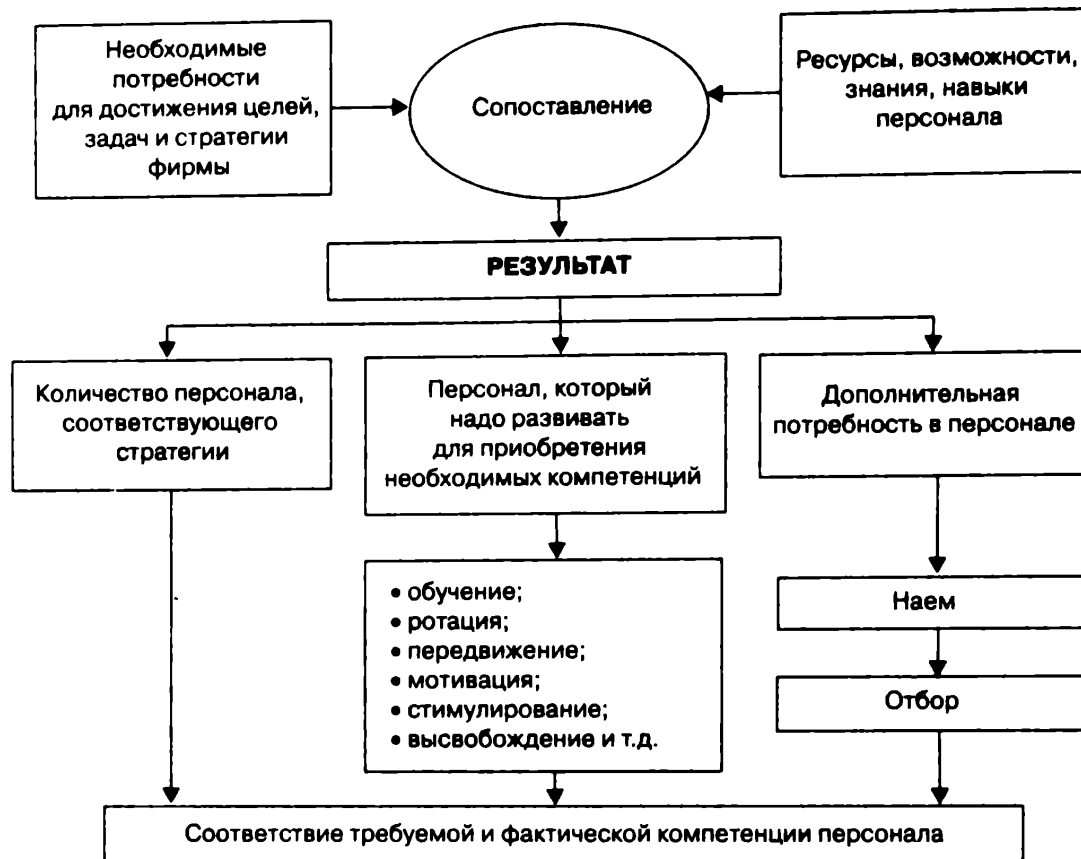


Рис. 13.17. Управление компетенциями персонала организации

Решая проблему, связанную с выбором модели компетенции и проведением соответствующих перемен, следует учитывать временные рамки реализации целевых установок фирмы. Тут могут быть два подхода: стратегический (генеральный, долгосрочный) и тактический (избирательный, дифференцирующий, учитывающий конкретную специфику конкретной задачи и рассчитанный на ближайшую перспективу).

Глава 14

Профессионализм работников и их конкурентоспособность

Стремительность перемен последнего десятилетия привела к парадоксальной ситуации: появились предприятия нового типа, но большую часть их трудовых коллективов составляют люди со «старым», сформировавшимся в советскую эпоху мировоззрением. Такое положение вещей угрожает стабильности уже осуществленных преобразований и ставит под вопрос саму возможность дальнейшего развития. Таким образом, сегодня стоит задача закрепить достигнутое и заложить фундамент для поступательного роста эффективности в будущем, что требует целенаправленной работы над модернизацией «человеческого актива».

Проблемы эволюции труда в контексте мирового исторического процесса рассматривают исследователи многих стран (О. Бем-Баверк, П. Бурдые, М. Вебер, Дж. Коулман, М. Олсон, Ф. Роуз, Я. Сабуро и др.). Особое место среди них занимает американский исследователь Г. Браверман, который выдвинул тезис о деквалификации труда по мере развития капиталистического производства (тенденция замещения квалифицированного труда менее квалифицированным).

Идеи Г. Бравермана оказали значительное влияние на развернувшиеся в последнюю четверть XX в. в развитых странах дискуссии относительно природы труда. Традиционно анализ трудового процесса начинается с исследования неравенства, заложенного в рыночных отношениях, и далее распространяется на отношения тру-

да и капитала, возникающие на рабочем месте. В действительности проблема трансформации труда затрагивает огромное множество вопросов (обучение и передача трудовых навыков, контроль и регулирование трудового процесса, занятость, оплата труда и социальное неравенство, качество труда, длительность трудового времени, стажа и проч.), но в принципе все их многообразие сводится к основополагающему взаимодействию труда и капитала. Причем при исследовании трудовых процессов необходимо принимать во внимание социокультурный контекст развития общества и рассматривать человека как носителя специфического вида капитала.

Для современного постиндустриального общества характерны: трансформации организационных структур (в двухуровневые, сетевые), гибкость производства, компьютеризация и автоматизация, требующие поливалентности рабочей силы.

Научно-технический прогресс существенно влияет на труд всех категорий работников, что, в свою очередь, повышает требования к их профессиональной подготовке. Высокотехнологичному автоматизированному производству требуются квалифицированные рабочие нового типа, по уровню необходимых профессиональных знаний приближающиеся к техническим специалистам. Расширяются рамки традиционной «узкой» специализации, решение сложных, быстро меняющихся производственных задач становится не возможно без разносторонних знаний. Сегодняшний рабочий должен быть способен в короткие сроки освоить новейшее оборудование, уметь действовать инициативно, обладать развитым чувством ответственности за функционирование доверенной ему техники, быть готовым к освоению нового (продукции, технологии, оборудования, смежных профессий, места работы).

Таким образом, в основе концепции поддержания конкурентоспособности персонала лежит многопрофильная подготовка работника с ориентацией на поливалентную квалификацию, т.е. комплекс знаний, умений, навыков выполнения работ, относящихся к разным профессиям.

Современная «экономика знаний» поставила профессионализм в центр формирования человеческого капитала¹.

¹ См.: Вильховченко Э. Социально-профессиональное развитие человека в производстве передовых стран // Мировая экономика и международные отношения. 1997. № 9.

Под профессионализацией понимают процесс превращения многочисленных видов человеческой деятельности в сферу профессионального труда¹. Процесс профессионализации имеет две стороны:

- **социальную** — появление новых профессий, специальностей в результате разделения труда, развитие специализации, изменения в ранее непрофессиональных областях;
- **индивидуальную** — усиление профессиональной подвижности работников, расширение диапазона специализаций в пределе исчезновения специализации вообще.

С этой точки зрения перспектив управления процессами профессионализации, как на уровне общества, так и в рамках отдельных организаций, необходим учет динамики ряда процессов, характерных для современного этапа развития социально-трудовых отношений в России. К ним в первую очередь следует отнести процессы:

- **социально-экономические** — изменение форм собственности, освоение предпринимательской деятельности, расслоение общества;
- **технологические** — стагнация и разрушение старых технологий, устаревание парка оборудования, а также внедрение компьютерных технологий, изменение содержания труда и рабочего времени;
- **кадровые** — потеря квалификации и опыта; появление новых рыночных профессий; предпринимательство; дефицит и структурная безработица; малоподвижный характер профессиональных структур как наследие от сформировавшегося в России «сверх индустриального типа профессиональной занятости» и, как следствие, затруднение перехода к постиндустриальному (информационному) типу занятости;
- **юридические** — изменение законодательства, в том числе и трудового, пенсионного, разрушение старых критериев и стандартов качества, квалификации.

В поиске путей и средств эффективного решения задач кадрового обеспечения всего комплекса экономических и социальных реформ, как на государственном уровне, так и на уровне организаций

¹ См.: Сулейманов М.И. Методология и теоретические вопросы исследования профессионализации. Свердловск, 1991.

и фирм, важно более четко определить такие понятия, как «профессионализм», «профессиональная компетенция», «квалификация», «профессионально-квалификационный потенциал», «профессиональное развитие» и другие, так как присутствует большой разницей в их трактовке. Размытость и нечеткость понятийного аппарата во многом препятствует построению единой системы управления профессионализмом человеческих ресурсов страны, преодолению узких рамок отдельно взятых организаций в процессе формирования интеллектуального капитала России. В условиях рыночной экономики эта проблема усугубляется тем, что все более прочное положение на российском рынке рабочих мест занимают конкурирующие иностранные организации. Различия в уровне и перечне требований, предъявляемых к работнику со стороны отечественных и зарубежных работодателей, требуют от российских организаций серьезной корректировки форм и методов управления персоналом, в том числе в части вопросов, касающихся профессионального развития.

Поскольку каждому уровню профессионализма (при прочих равных условиях) соответствует свой уровень цены индивидуальной рабочей силы конкретного работника, то при наблюдающейся сегодня в России картине дифференциации уровней заработной платы между российскими и иностранными организациями можно предположить, что эта дифференциация уверенно превращается в фактор, способствующий перетоку интеллектуального капитала страны за ее пределы. В то же время в зависимости от приоритетов жизненных ценностей человека, этапов его жизни и карьеры предпочтения работников в принятии решений о трудоустройстве в те или иные организации могут изменяться.

Проблема профессионализма сейчас активно разрабатывается психологами, педагогами, экономистами; начинает привлекать внимание юристов, политологов, управленцев, специалистов по работе с персоналом. Поэтому в настоящее время она рассматривается в основном с позиции той или иной науки. Так, в психолого-акмеологических исследованиях профессионализм часто отождествляется с мастерством. **Мастерством** в акмеологии и психологии труда называют свойство личности, приобретенное с опытом, как высший уровень профессиональных умений в определенной области, достигнутый на основе гибких навыков и творческого подхода.

В последнее время профессионализм стал рассматриваться и как норма регуляции поведения в профессиональной деятельности, накладывающая на субъекта труда определенные жесткие обязательства.

Мастерство и профессионализм обязательно связаны с самореализацией в профессиональной деятельности, а это, в свою очередь, подразумевает высокий уровень мотивации достижений высоких результатов.

Важным моментом в оценке профессионализма является способность специалиста работать высокоэффективно при действии осложняющих обстоятельств или экстремальных условий. В данном случае профессионал включает свои резервные функциональные возможности и тем самым обеспечивает стабильность высоких результатов деятельности.

Другая видовая характеристика непрофессионала — **амбициозность**, не оправдываемая реальными достоинствами, нежелание прислушиваться (или даже нетерпимость) к чужому мнению, неспособность к критической самооценке.

На этом фоне не вызывает удивления и то, что непрофессионал довольно часто **самоуверен** и **упрям**, **агрессивен** и **завистлив**, **обидчив** и **злопамятен**. Причем это не обязательно лишь обычная зависть посредственности к яркой, нестандартной личности, но и зависть к людям, обладающим теми или иными обычными, достойными уважения качествами, которыми он сам не обременен.

В непрофессионале без труда наблюдается эстетическая неграмотность, непомерно развитое чувство самосохранения и склонность к клановости, приверженность к насилию, сопрягаемая с одновременным стремлением к патернализму. Насилие предстает как прибежище некомпетентности. Наличие чина и звания компенсирует недостаток не только профессионализма, но также ума и даже порядочности.

И, конечно, его определяющей целью является ограждение своих прав и привилегий. Все прочее интересует его лишь в той мере, в коей способствует достижению этой главной цели. Он отличается конформизмом, способностью быстро адаптироваться к меняющейся ситуации и, если того потребуют обстоятельства, готовностью менять свои позиции на противоположные.

Во многих организациях превзошли все ожидания, сопряженные с действием принципа Питера, который звучит примерно так:

во всякой иерархии каждый служащий имеет тенденцию достигать своего уровня некомпетентности. Аппарат управления оказывается перегруженным непрофессионалами, к тому же не терпящими окружения самобытных и талантливых людей.

Профессионализм базируется на специальных знаниях и навыках, получаемых за более или менее длительный период функциональной деятельности. Критерии профессионализма сводятся к следующим: профессионал подчиняет свои интересы интересам клиента и общественным интересам, профессия основывается на некотором объеме общих для нее систематических знаний, принадлежность к профессии предполагает соблюдение определенных правил осуществления руководства.

Покажем, как сформулированы присущие деятельности профессионала черты, например, в стандарте корпоративного директора:

- на осуществление своей деятельности он тратит столько времени, сколько это необходимо для надлежащего исполнения своих обязанностей. При этом он никогда не возьмет на себя больше обязанностей, чем может исполнять, не снижая качества своей работы. Более того, если профессионал понимает, что в силу сложившихся обстоятельств не может исполнять свои обязанности с прежним качеством, то ему предстоит отказать от них, даже если при этом у него будут финансовые потери;
- постоянно совершенствуется в своей деятельности, стремится повышать квалификацию, осваивать смежные области деятельности и т.д.;
- дорожит своей репутацией, репутацией компании;
- обладает качествами, соответствующими высоким морально-этическим требованиям;
- не допускает в своей деятельности отступления от законодательных норм и норм, сформулированных профессиональным сообществом.

Профессионалом может считаться только человек, обладающий совокупностью качеств, способных обеспечить наибольшие результаты в соответствующей сфере деятельности; его правомерность пребывания в данной должности не вызывает сомнений ни с узкофункциональной, ни с социальной точек зрения (см. табл. 14.1).

Таблица 14.1

**Показатели профессионализма
и непрофессионализма работника**

Профессионализм	Непрофессионализм
Понимание предназначения, миссии профессии. Овладение нормами профессиональной деятельности, высокая эффективность. Стабильность результатов деятельности. Владение несколькими видами профессиональной деятельности в рамках профессии. Профессиональное сознание (осознание максимального числа признаков профессиональной деятельности — предмета, средств, результата труда). Профессиональное мышление, профессиональная интуиция. Самостоятельность в решении профессиональных проблем. Отсутствие усталости после выполнения работы	Непонимание предназначения профессии. Частая смена профессиональных занятий. Ненадлежащее выполнение профессиональных функций (невыполнение должностной инструкции). Низкая эффективность, неумение работать хорошо. Брак в работе и его маскировка («профессиональная халтура») Владение одним видом профессиональной деятельности. Низкий уровень профессионального сознания (недостаточное осознание предмета, задач, средств, результатов труда). Постоянное переутомление, усталость

Профессионализм имеет определенные смысловые пересечения и с такой важной категорией психологии труда, как индивидуальный стиль деятельности, который понимается как присущая индивиду система приемов, навыков и методов достижения поставленной цели. Таким образом, индивидуальный стиль есть не что иное, как проявление индивидуального (единичного) в мастерстве и профессионализме.

Мы привыкли повышать свою квалификацию в смысле развития функциональных знаний, умений и навыков, но мало кто из нас специально развивает свои личностные особенности. По мнению автора, сущность профессионализма заключается, прежде всего, в способности работника определять с учетом условий и реальных возможностей наиболее перспективные пути и способы реализации поставленных пред ним задач в пределах своих полномочий.

Профессионализм работника необходимо изучать в его деятельности и личностном проявлении. Действительно, в процессе ста-

новления профессионализма личность развивается: осваиваются новые способы и методы решения профессиональных задач, расширяется система профессиональных навыков и умений, приобретаются новые знания, расширяется кругозор, необходимый для освоения новых технологий и видов работ. Одновременно развиваются специальные способности, усиливаются личностно-деловые и профессионально важные качества. Все это изменяет систему потребностей и ценностей субъекта труда, происходят качественные изменения в мотивационной сфере личности.

Таким образом, обобщенная характеристика профессионализма должна рассматриваться в диалектическом единстве проявлений деятельного и личностного — профессионализм деятельности и профессионализм личности.

Профессионализм деятельности — это качественная характеристика субъекта деятельности, отражающая высокую профессиональную квалификацию и компетентность, разнообразие эффективных профессиональных навыков и умений, владение современными алгоритмами и способами решения профессиональных задач, что позволяет осуществлять деятельность с высокой продуктивностью. Профессионализм деятельности подразумевает:

- высокую продуктивность;
- высокий уровень квалификации и профессиональной компетентности;
- оптимальную интенсивность и напряженность;
- высокую точность и надежность;
- высокую организованность;
- низкую опосредованность;
- владение современным содержанием и современными средствами решения профессиональных задач;
- стабильность высоких показателей качества;
- направленность на достижение положительных социально значимых целей.

Профессионализм личности — качественная характеристика субъекта труда, отражающая высокий уровень развития профессионально важных качеств, личных деловых качеств, акмеологический инвариант профессионализма, адекватный уровень притязаний, мотивационную сферу и ценностные ориентации, направленные на прогрессивное развитие специалиста. Профессионализм личности заключается в следующем:

- расширении круга интересов;
- изменении мотивов и потребностей;
- возрастании потребности в самореализации;
- повышении компетентности и способностей;
- развитии и расширении умений и навыков;
- освоении новых методов решения производственных задач;
- развитии личностно-деловых качеств;
- развитии профессионально важных для работника качеств;
- повышении психологической готовности к новациям.

Данное понимание сущности профессионализма позволяет решать задачи личностно-профессионального развития до уровня мастерства и профессионализма. Развитие профессионализма личности заключается в следующем:

- повышении профессиональной компетенции;
- совершенствовании профессиональных навыков и умений;
- освоении новых способов принятия эффективных решений;
- освоении новых технологий решения профессиональных задач;
- освоении новых технических средств, повышающих эффективность работы.

Для развития профессионализма деятельности необходимо:

- формирование и развитие общих и особенных черт профессионализма;
- развитие личностно-деловых качеств;
- повышение потребности в самореализации;
- повышение потребности в достижениях;
- расширение кругозора.

Таким образом, профессионализм формируется на основе профессионального развития. В самом профессиональном развитии принято выделять две стороны:

- профессионально-квалификационное развитие, связанное в основном с обучением и самообразованием, приобретением новых знаний и опыта;
- профессионально-должностное развитие, связанное в основном с рациональной расстановкой кадров, базирующейся на профессиональном потенциале работника и его служебном росте.

Анализируя специфику профессионализма и отмечая такие ее качества, как социальная и профессиональная значимость, выделим следующие уровни сложности его исследования:

- **гражданский.** Какую бы должность ни занимал гражданин в обществе, его деятельность регламентирована Конституцией РФ, законами, господствующей моралью. Этот уровень является базовым, на нем строятся все остальные уровни профессионализма;
- **профессиональный.** Говоря о профессионализме, следует прежде всего выделять сферу деятельности (рабочие, инженерно-технические работники, управленческий аппарат, служащие) и рассматривать ее в единстве с квалификацией или уровнем управления (низший, средний, высший);
- **политический.** Этот уровень является наиболее сложным по содержанию и исполнению. Современный работник — член трудового коллектива должен критически относиться к существующим реальностям, постоянно совершенствовать свои профессиональные знания.

Высший уровень компетенции — политический. Он неразрывно связан с первыми двумя уровнями, но качественно отличается от них своей ответственностью, многогранностью, универсальностью. Управленцы-профессионалы вовлекаются в политику, а политические ценности начинают проникать в процессы управления.

Основу продвижения к профессионализму составляет формирование устойчивого динамического стереотипа, который характерен для любого циклического процесса освоения новой профессии, новой работы, новой операции. Этапы его формирования приведены на рис. 14.1.

Одной из важных характеристик социального статуса профессиональной деятельности работника является квалификация. Квалификация говорит о профессиональной обученности работника и готовности вступить во взаимодействие в системе производства, т.е. к выполнению работы максимального качества при минимальной затрате энергии.

Отличительной чертой квалификации становится растущая широта ее диапазона, появление «гибридных», «укрупненных и смешанных профессий». Устаревание и исчезновение прежних профессий сопровождается появлением новых, более престижных и привлекательных. Эти тенденции требуют гибкости и быстроты реакции как

со стороны государства (так как новые профессии нуждаются в отражении в дипломах, системах классификации и тарификации труда, в законодательных актах), так и со стороны организаций. По словам Г. Перкина, третья революция в человеческой истории — это революция профессионалов¹.



Рис. 14.1. Этапы овладения новой работой

Квалификация (от лат. *qualis* — какой по качеству и *facio* — делаю) — степень и уровень профессиональной подготовленности работника к какому-либо виду работы (профессии или специальности). Она определяется совокупностью общего и специального профессионального образования, необходимых знаний, умений, профессиональных навыков и производственного опыта, необходимых работнику для выполнения в данных организационно-технических условиях определенных видов работ определенной сложности (разряда).

В целом квалификация — сложная категория, которая включает ряд составных частей. Сюда можно отнести профессиональные знания, сноровку, компетентность.

¹ См.: *Perkin H. The third revolution. Professional Elites in the Morden World. Roetledge. N.Y., 1996.*

Профессиональные знания определяются уровнем развития человека, основанным на его умственных способностях, образовании, опыте, необходимых для выполнения производственного задания. Сюда относятся, в частности, способности мыслить и рассуждать, знания о способах действий и возможностях применения необходимых для выполнения работы методов, процессов и средств производства или средств труда, их правильный выбор, опыт использования или обращения с ними, а также знания производственных связей и соотношений. При этом неважно, основаны ли необходимые знания в большей мере на образовании или на опыте. Это могут быть, например, знания о способах действия, о техническом обслуживании средств производства и средств труда; знания об устранении помех и повреждений в механике, электронном и пневматическом оборудовании; знания, необходимые для чтения чертежей, работы с программным обеспечением; знания о расчете затрат и планировании производственных процессов и т.п.

Сноровка (умения, навыки) человека определяется его физическими данными, необходимыми для выполнения производственного задания. Сноровка основана на постановке и тренировке ловкости, опыте и умении приспособливаться. Она выражается в уверенности и точности движений человека. Здесь в качестве примеров можно назвать сноровку при работе с манипуляторами в обращении с изотопами, физическую ловкость при ремонтных работах в тесных помещениях, сноровку при измерениях с помощью точных измерительных приборов и т.д.

Различают квалификацию работы и квалификацию работника. Первая представлена совокупностью требований к тому, кто должен исполнять работу, вторая — совокупностью приобретенных человеком профессиональных качеств, навыков и умений.

Уровень квалификации работника определяется такими факторами, как уровень общих и специальных знаний, практических навыков и способностей, стаж работы в данной или аналогичной должности, необходимый для освоения профессии, и выражается, как правило, через систему тарифных разрядов.

Понятие «квалификация» в России используется для стандартизации и унификации должностей на базе Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, и отраслевых тарифно-квалификационных справочников.

Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих является нормативным документом, разработанным Институтом труда и утвержденным постановлением Минтруда России от 21 августа 1998 г. № 37¹. Квалификационный справочник рекомендован для применения на предприятиях, в учреждениях и организациях различных отраслей экономики независимо от форм собственности и организационно-правовых форм в целях обеспечения правильного подбора, расстановки и использования кадров.

Новый Квалификационный справочник призван обеспечить рациональное разделение труда, создать действенный механизм разграничений функций, полномочий и ответственности на основе четкой регламентации трудовой деятельности работников в современных условиях. Справочник содержит новые квалификационные характеристики должностей служащих, связанные с развитием рыночных отношений. Все ранее действовавшие квалификационные характеристики пересмотрены, в них внесены существенные изменения и дополнения в связи с осуществляемыми в стране преобразованиями и с учетом практики применения этих характеристик.

Квалификационные характеристики профессии определяют, какие профессиональные задачи должен решать специалист, что должен знать и уметь, какие личностные качества следует иметь работнику с разным квалификационным разрядом. Квалификация как показатель уровня овладения профессией также базируется на образовании, но не всегда прямо зависит от него.

Квалификационные характеристики призваны обеспечить единый подход к подбору персонала соответствующей квалификации и соблюдение единых принципов тарификации работ, основанных на их сложности.

Каждая квалификационная характеристика является нормативным документом, регламентирующим содержание выполняемых функций работников, способствующим обеспечению оптимальной технологии трудовой деятельности, рационального разделения труда, высокой организованности, дисциплины и порядка на каждом рабочем месте, а также совершенствованию системы управления персоналом. В качестве нормативной базы квалификационные

¹ Бюллетень Минтруда России. 1998. № 12.

характеристики должностей служащих предназначены для применения на предприятиях, в учреждениях и организациях различных форм собственности, организационно-правовых форм и отраслей экономики независимо от их ведомственной подчиненности. На основе квалификационных характеристик разрабатываются должностные инструкции для конкретных работников.

Квалификационная характеристика каждой должности имеет три раздела.

1. В разделе **«Должностные обязанности»** установлены основные трудовые функции, которые могут быть поручены полностью или частично работнику, занимающему данную должность с учетом технологической однородности и взаимосвязанности работ, позволяющих обеспечить оптимальную специализацию служащих.

2. В разделе **«Должен знать»** содержатся основные требования, предъявляемые к работнику в отношении специальных знаний, а также знаний законодательных и нормативных правовых актов, положений, инструкций и других руководящих материалов, методов и средств, которые работник должен применять при выполнении должностных обязанностей.

3. В разделе **«Требования к квалификации»** определены уровень профессиональной подготовки работника, необходимый для выполнения предусмотренных должностных обязанностей, и требования к стажу работы. Уровни требуемой профессиональной подготовки приведены в соответствии с Законом РФ от 10 июля 1992 г. № 3266-1 «Об образовании»¹.

Квалификация используется также для стандартизации и классификации занятий.

Разработка Международной стандартной классификации занятий (МСКЗ)² продолжалась в течение нескольких десятилетий и была связана с деятельностью Международной конференции по статистике труда, которая проводится под эгидой Международной организации труда (МОТ). В 1921 г. впервые было заявлено о необходимости создания международной стандартной классификации занятий, но первым реальным шагом к решению этого вопроса послужило

¹ РГ. 1992. 31 июля.

² *Международная стандартная классификация занятий (МСКЗ-88)*: пер. с англ. М., 1998.

принятие временной классификации из девяти основных групп на Седьмой Международной конференции по статистике труда в 1949 г. В 1952 г. МОТ опубликовала Международную классификацию занятий для служб миграции и трудоустройства, содержащую детальное описание 1727 занятий и основывающуюся на национальных классификациях восьми развитых стран. Публикация первого издания МСКЗ была осуществлена в 1953 г., его переработка последовала в 1968 г. Последнее издание МСКЗ-88 было принято на 14-й Международной конференции по статистике труда 6 ноября 1987 г.

МСКЗ-88 имеет три главные цели. Первая состоит в том, чтобы облегчить международные связи в области занятости, снабдив специалистов национальных статистических органов инструментом, позволяющим использовать национальные данные в области занятости на международном уровне. Вторая заключается в обеспечении возможности сбора национальных данных в области занятости в такой форме, которая позволяла бы их использовать как в исследовательской работе, так и для подготовки и принятия решений, связанных, в частности, с международной миграцией и созданием рабочих мест. Третья цель МСКЗ-88 — служить образцом для государств, создающих или пересматривающих свои национальные классификации занятий. При этом следует учитывать, что МСКЗ-88 не призвана заменить существующие национальные классификации занятий, так как последние должны полностью отражать специфику национальных рынков труда. В тоже время странам, чьи классификации занятий уже соответствуют МСКЗ-88 по своей концепции и структуре, будет легче привести статистику занятости в соответствие с международными нормами.

В основу разработки и создания МСКЗ-88 положены два главных понятия: «вид выполняемой работы» и «квалификация».

«Работа» определяется как набор задач и обязанностей, которые выполняются или должны выполняться одним лицом или статистической единицей по классификации МСКЗ-88. Набор работ, характеризующихся высокой степенью совпадения выполняемых основных задач и обязанностей, формирует профессиональное занятие. Отдельные лица классифицируются по профессиональным занятиям в зависимости от отношения к их прошлой, настоящей или будущей работе.

«Квалификация» определяется как способность работника выполнять конкретные задачи и обязанности в рамках данного вида дея-

тельности. В соответствии с целями МСКЗ-88 она имеет следующие два параметра:

- уровень квалификации, определяемый сложностью и объемом выполняемых задач и обязанностей;
- квалификационная специализация, которая определяется конкретной областью требуемых знаний, используемыми в работе машинами, инструментами и материалами, а также видом производимых товаров и услуг.

Понятия «компетентность» и «квалификация» имеют определенные сходства и различия (см. табл. 14.2).

Квалификация — более общее понятие и не относится к конкретной организации, а компетенция — частное и должна быть «привязана» к условиям функционирования организации. Кроме того, квалификация отличается от компетенции тем, что, как правило, не включает в себя социально-психологические характеристики, являющиеся профессионально важными для конкретной должности.

Кроме того, существует противоречие между формальной квалификацией молодого специалиста и его компетентностью. Нередко «заказчики» не довольны уровнем компетентности «квалифицированного» выпускника. Требования современной фазы развития цивилизации таковы, что выпускник помимо основной квалификации должен обладать целым рядом иных «компетенций». Причем компетентностные требования становятся все более важными, поскольку они соответствуют более высокой степени ожиданий общества и государства.

Существует и еще одна альтернативная точка зрения относительно понятия «квалификация». В частности, термин «квалификация» активно используется для ранжирования должностей и формирования сетки заработной платы на предприятии.

Система классификации и ранжирования должностей, разработанная Британским Институтом административного управления, восходит к 30-м гг. XX в., когда управляющие крупных компаний поняли выгоды от наведения определенного порядка в шкалах должностных окладов и смогли провести сравнения этих шкал между своими компаниями. Среди тех, кто первым разработал схемы классификации должностей конторских служащих, были работники Института, под эгидой которого произошел обмен идеями, и были разработаны общие основы работы системы. Первая публикация относится к 1942 г.

Таблица 14.2

Сходства и различия понятий «квалификация» и «компетентность»

Понятия Понятия	Компетенция	Компетентность	Квалификация	Модель компетенций
Компетенция		Компетентность включает в себя набор необходимых для эффективного выполнения данной работы компетенций. Таким образом, интегральное понятие «компетентность» можно разделить на ряд более мелких составляющих — компетенций	Квалификация, так же как и компетентность, — интегральное понятие. Понятие «квалификация» используется в основном для стандартизации и унификации должностей. Компетентность — более мелкая составляющая, что позволяет использовать это понятие в прикладном аспекте	Модель компетенций включает в себя набор необходимых для эффективного выполнения данной работы компетенций с различной степенью выраженности, в зависимости от конкретной должности в организации
Компетентность	Компетентность включает в себя набор необходимых для эффективного выполнения данной работы компетенций. Таким образом, интегральное понятие «компетентность» можно разделить на ряд более мелких составляющих — компетенций		Квалификация, в отличие от компетентности, более общее понятие и не учитывает специфику деятельности конкретной организации	Понятие «модель компетенций» сходно с понятием «компетентность», однако кроме знаний, умений и навыков включает также профессиональные качества личности. Кроме того, модель компетенций, в отличие от компетентности, относится в первую очередь к должности, а не к сотруднику

Продолжение табл. 14.2

Понятия Понятия	Компетенция	Компетентность	Квалификация	Модель компетенций
Квалификация	Квалификация, так же как и компетентность, — интегральное понятие. Понятие «квалификация» используется в основном для стандартизации и унификации должностей. Компетенция — более мелкая составляющая, что позволяет использовать это понятие в прикладном аспекте	Квалификация, в отличие от компетентности, более общее понятие и не учитывает специфику деятельности конкретной организации		Квалификация, в отличие от модели компетенций, более общее понятие и не учитывает специфику деятельности конкретной организации. Следует отметить, что модель компетенций лучше структурирована для использования в прикладных целях — она состоит из конечного набора компетенций с различной степенью выраженности, что позволяет воздействовать на компетенции и количественно оценивать степень воздействия

Окончание табл. 14.2

Понятия Понятия	Компетенция	Компетентность	Квалификация	Модель компетенций
Модель компетенций	Модель компетенций включает в себя набор необходимых для эффективного выполнения данной работы компетенций с различной степенью выраженности, в зависимости от конкретной должности в организации	Понятие «модель компетенций» сходно с понятием «компетентность», однако кроме знаний, умений и навыков включает также профессиональные качества личности. Кроме того, модель компетенций, в отличие от компетентности, относится в первую очередь к должности, а не к сотруднику	Квалификация, в отличие от модели компетенций, более общее понятие и не учитывает специфику деятельности конкретной организации. Следует отметить, что модель компетенций лучше структурирована для использования в прикладных целях — она состоит из конечного набора компетенций с различной степенью выраженности, что позволяет воздействовать на компетенции и количественно оценивать степень воздействия	

Она называлась «Анализ должностных окладов конторских служащих». Этот анализ, который теперь издается ежегодно, вскоре стал — и остается до сих пор — крупнейшим и наиболее всеохватывающим ежегодным обзором должностных окладов конторских служащих, публикуемым в Великобритании. Он охватывает около 90 000 должностей конторских служащих ежегодно.

В первом приближении степень профессионализма является производной от уровня образования и опыта работы¹.

Приобретение компетенций должно отражать не только формальное, завершающееся к началу трудовой деятельности традиционное обучение, но и самообразование, обучение на предприятии, различных курсах и т.п.

Стаж работы является одним из показателей, характеризующим ход использования и развития компетенций, основная часть которых также характеризует включенность работника в различные институты, обеспечивающие сочетание трудового и образовательного процессов (что является неотъемлемой чертой развитой системы непрерывного образования) (см. рис. 14.2).

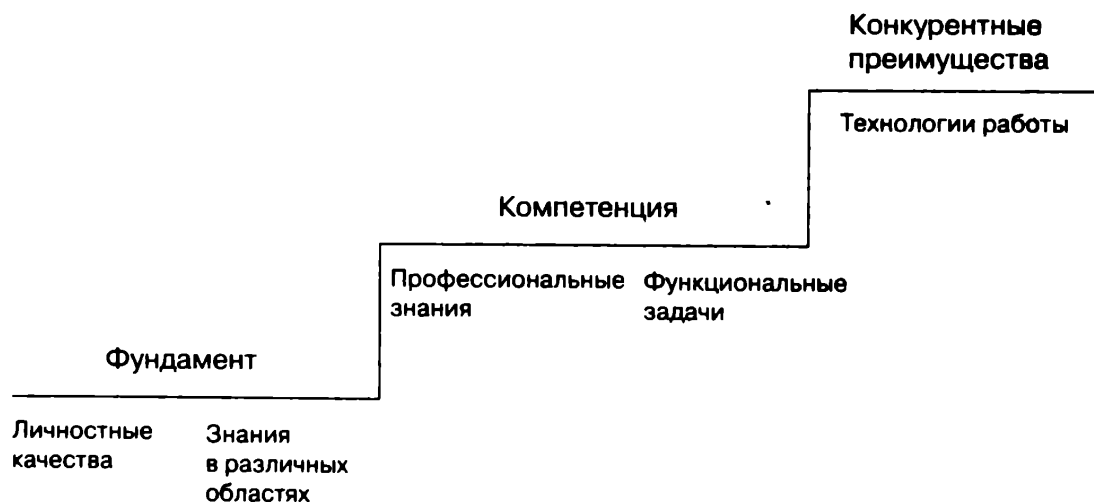


Рис. 14.2. Ступени роста профессионализма в программе повышения квалификации персонала

¹ См.: Маневич В.М. Повышение уровня профессионализма работников // Экономика труда: учеб. пособие: в 2 ч. Ч. 1 / под ред. Н.А. Горелова, А.И. Тучкова. СПб., 2000. С. 157.

Профессионализм характеризует совокупность компетенций, которыми обладает работник. В этом понятии сливаются воедино многие важнейшие характеристики, которыми он обладает. Реальный уровень профессионализма является гибкой, изменяющейся величиной, для оценки которой особое значение приобретает новизна получаемых на основе имеющихся компетенций результатов (см. табл. 14.3). Таким образом, уровень профессионализма представляет собой оценку качества и количества компетенций с учетом их взаимного дополнения и связей. Вместе с тем это понятие несколько сужает оцениваемый спектр компетенций работника, поскольку рассматривает их с точки зрения определенной профессии.

Таблица 14.3

Индикаторы проявления компетенции персонала¹

Уровень проявления компетенции	Индикаторы, описывающие уровень проявления компетенции сотрудников
Уровень развития	Придерживается традиционных взглядов. Настороженно относится к новым подходам. Испытывает затруднения при выработке альтернативных решений. Предпочитает решать стандартные задачи. Стремится сохранять статус-кво
Уровень компетентности	Выражает здоровую неудовлетворенность существующим статус-кво. Подвергает сомнению устоявшиеся представления и предлагает новые идеи и оригинальные решения, выходящие за рамки традиционных подходов. Демонстрирует открытость к новаторским идеям коллег. Способен вести новые направления бизнеса
Уровень мастерства	Непрерывно стремится к инновации, генерирует смелые идеи, прочитывая возможные риски. Кардинально пересматривает традиционные методы работы. Предпочитает вести новые направления бизнеса. Побуждает коллег к нестандартному решению проблем. Является катализатором инновационных изменений

¹ См.: Кадровик. 2004. № 1. С. 33; <www.hr-department.ru>.

Процесс развития профессионала включает профессиональное самоопределение и профессиональное развитие.

Процесс **профессионального самоопределения** раскрывается через описание возможных стратегий выбора профессии. Например, Е.А. Климов¹ выделяет следующие:

- 1) **традиция** — в этом случае вопрос о выборе не возникал в силу традиций и обычаев выбора профессии, принятых в семье и ближайшем окружении;
- 2) **случай** — выбор произошел случайным образом в силу некоего значимого события, повлиявшего на выбор будущей профессии;
- 3) **долг** — выбор профессии связан с представлением о долге, о своей миссии, призвании или обязательствах перед людьми;
- 4) **целевой выбор** — выбор связан с сознательным определением целей профессиональной деятельности исходя из анализа реальных проблем и путей их решения.

Процесс **профессионального развития** специалиста происходит поэтапно (см. рис. 14.3).

Его можно описать через рост арсенала применяемых им средств решения профессиональных задач. Выделяют следующие уровни профессионализма²:

1. **Непрофессионализм (псевдопрофессионализм)** характеризуется отсутствием необходимых профессиональных знаний, умений и навыков для выполнения профессиональной деятельности. На этом уровне человек внешне осуществляет достаточно активную трудовую деятельность, но при этом наблюдаются деформации в становлении его профессионализма, которые могут быть выражены в следующей форме:

- выполнение неэффективной, не соответствующей нормам деятельности;
- осуществление внешне «кипучей» трудовой деятельности, маскирующей отсутствие профессионализма;

¹ См.: *Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения*. Ростов н/Д, 1996; а также: *Психология профессионала*. М., 2003; *Основы психологии*. М., 2003.

² См., напр.: *Марков А.К. Психология профессионализма*. М., 1996. С. 50.

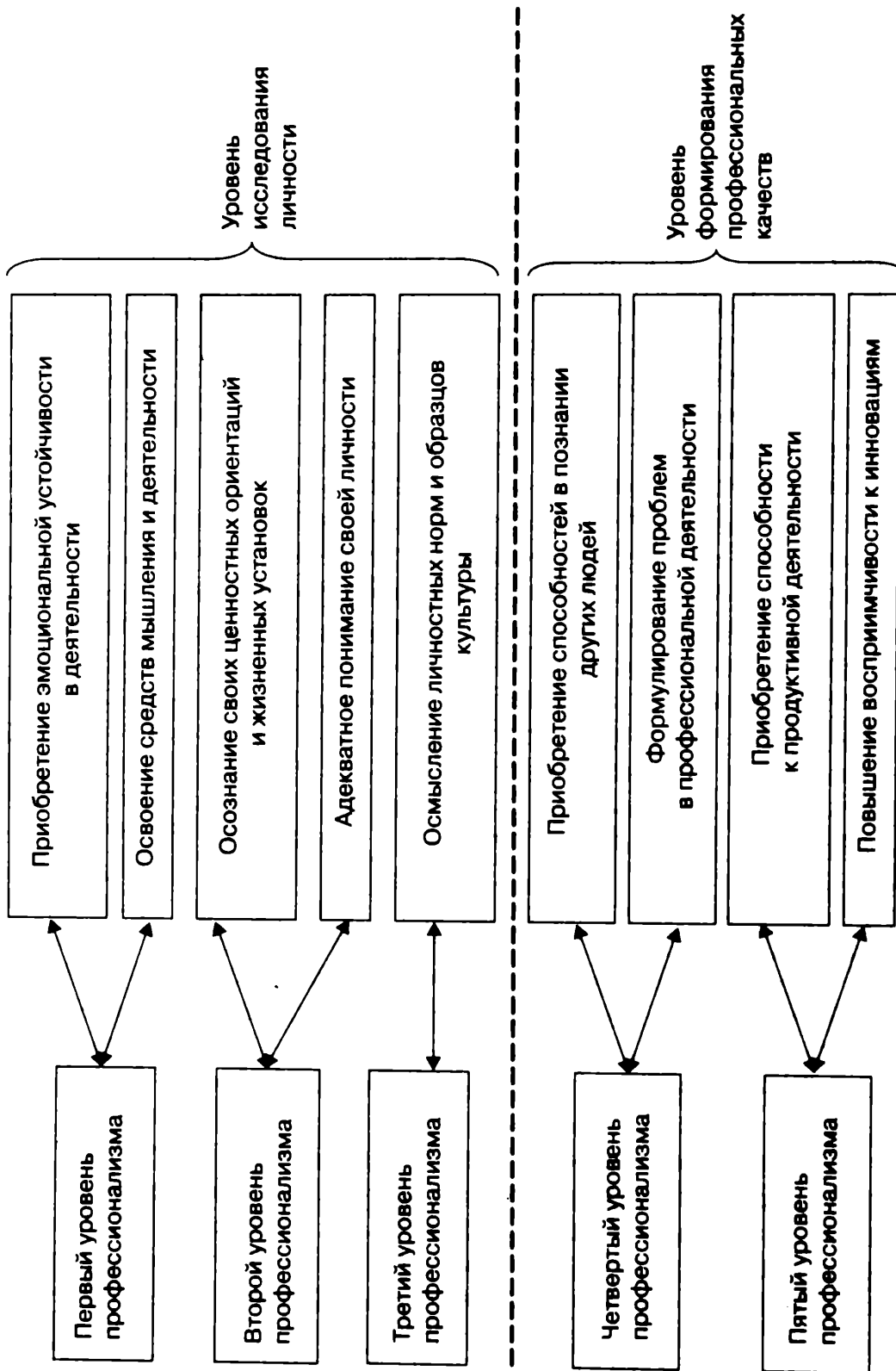
- чрезмерное заикливание на работе, непропорциональное сведение всего своего личного пространства к профессиональному и искажение своего профессионального и личного развития;
- непрофессионализм исходит из неверных духовно-нравственных ориентиров, преследуя, например, цели узколичностного индивидуального преуспеяния в ущерб другим людям, и т.п.

2. Допрофессионализм. На этом этапе человек осуществляет некоторую работу и виды труда, еще не обладая качествами, свойственными профессионалу. Человек работает, не овладев нормами и правилами профессии, тем более не достигая в труде высоких и творческих результатов.

3. Профессионализм. Здесь человек последовательно овладевает качествами профессионала, формируя навыки профессиональной деятельности. По мере развития мотивационной сферы, целеполагания человек все более сознательно выбирает свои цели в труде, повышает свое профессиональное мастерство, осознавая при этом себя в профессии, развивая себя средствами профессии.

4. Суперпрофессионализм. Этот уровень характеризует профессиональную деятельность в ее высоких достижениях и творческих успехах, когда человек из субъекта труда и профессионала превращается в творца, новатора, его труд обогащен личным вкладом. Именно этот уровень наиболее существенно влияет на прогресс общества. Суперпрофессионалы опережают свое время, умеют видеть дальше других и, преодолевая подчас сопротивление, готовят общество к постановке новых задач. В других случаях на этом уровне происходит овладение другими близкими профессиями, что делает человека профессионалом-универсалом. Главной особенностью этого уровня является «выход человека за пределы профессии», творческое обогащение деятельности своим личным вкладом.

5. Послепрофессионализм. На этом уровне человек может оказаться либо просто «профессионалом в прошлом», либо может остаться консультантом, наставником, экспертом в своей сфере. Этот уровень помогает человеку обрести новые грани профессионализма, состоящие в помощи и духовном обогащении других людей.



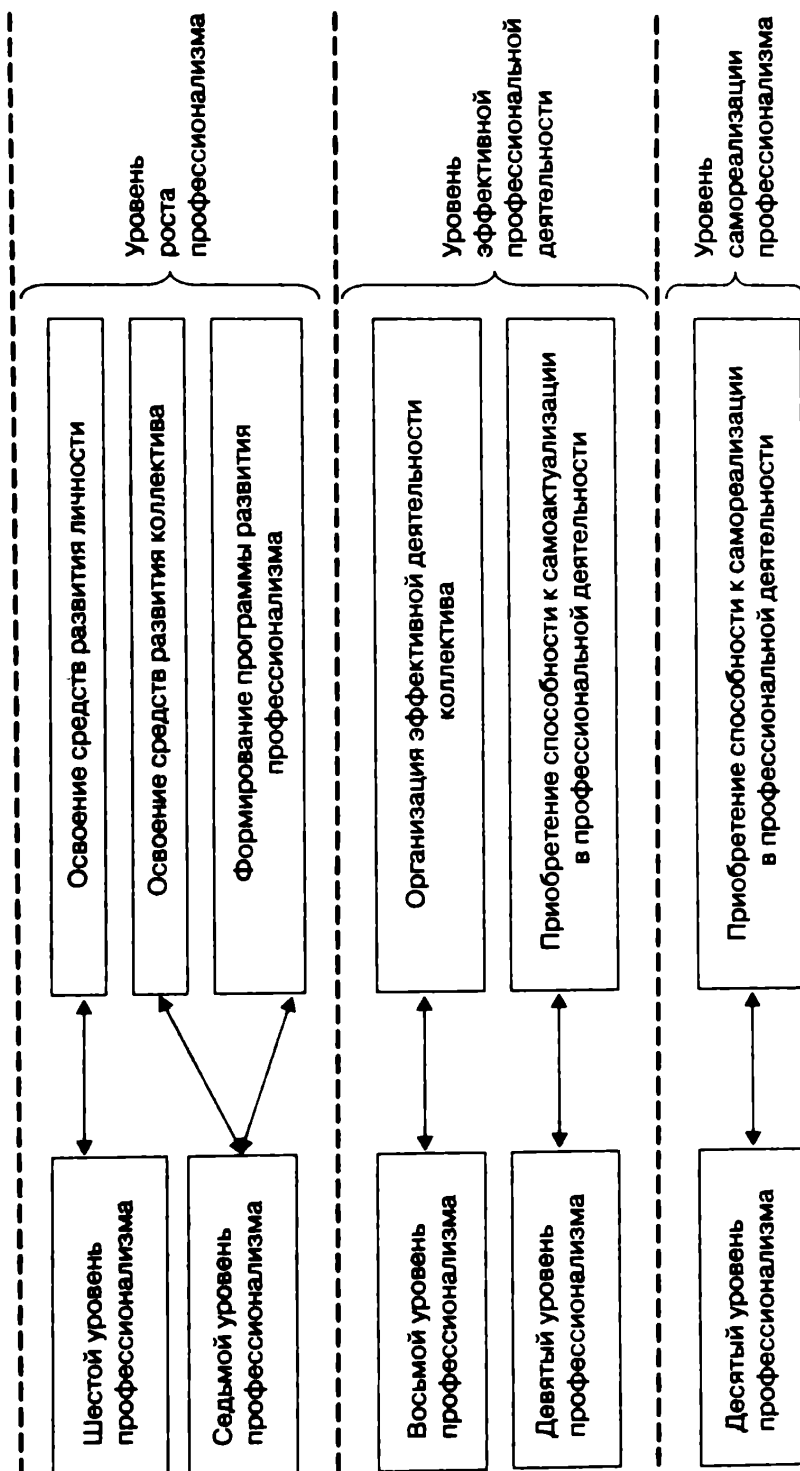


Рис. 14.3. Взаимосвязь уровней профессионализма и развития личности

Применительно к **формированию профессионала** фазы его жизненного пути выглядят следующим образом:

1. **Фаза оптации**¹. В этой фазе человек озабочен вопросами выбора или вынужденной перемены профессии и делает этот выбор.

2. **Фаза адепта**². Это фаза, когда человек уже встал на путь приверженности профессии и начинает осваивать ее. В зависимости от профессии эта фаза может быть многолетней или кратковременной.

3. **Фаза адаптации**. На этой стадии специалист входит во многие тонкости работы, узнает непривычные для него нормы, регулирующие и поведение, и образ жизни. Таким образом, на этой стадии специалист не только адаптируется к производственной деятельности, происходят и некоторые личностные изменения специалиста.

4. **Фаза интернала**³. Интернал — это уже опытный работник, который любит свое дело и может вполне самостоятельно, все более надежно и успешно справляться со своими профессиональными функциями, и это признается его коллегами.

5. **Фаза мастерства**. Находясь на этой стадии развития, работник может решать любые и простые, и самые трудные профессиональные задачи, с которыми могут справиться далеко не все коллеги. На этой стадии человек обладает своим индивидуальным профессиональным стилем деятельности.

6. **Фаза авторитета**. Это уже хорошо известный в профессиональном кругу или даже за его пределами мастер своего дела.

7. **Фаза наставничества**. Это человек, у которого не просто опыт «за плечами», а который «обрастает» единомышленниками, учениками и последователями.

Поэтому важно разделять временной период развития личности (карьера) и фазы развития профессионала (периоды овладения деятельностью).

Говоря о развитии, необходимо учитывать то, что новые концепции в психологии рассматривают человека не как существо, реагирующее на стимулы, а как активного, планирующего, стремящегося к определенным целям и следящего за результатом человека. Деятельность человека обретает смысл только в связи с наличием цели.

¹ От лат. *optatio* — желание, выбор.

² От лат. *adeptus* — достигший.

³ От лат. *internus* — внутренний.

Ориентированные на развитие работники стремятся овладеть профессиональным мастерством, гордятся умением применять свои навыки для решения сложных проблем; встречая препятствия, они обычно не «лезут в лоб», а стремятся проявить изобретательность. Наиболее важно то, что они умеют анализировать приобретенный опыт и постоянно повышают свой профессиональный уровень. В основе их высокой ответственности — желание испытать чувство внутреннего удовлетворения, возникающее при выполнении задания на высочайшем уровне, и та оценка, которую они получают от компетентных в их профессиональной области людей (сослуживцев, клиентов, менеджеров).

Чтобы достигнуть мастерства в профессиональной деятельности, необходимо обладать стартовыми возможностями — способностями, знаниями, умениями, квалификацией, компетентностью, навыками и высокой мотивацией. В этом смысле профессионализм можно рассматривать как высший стандарт деятельности.

Профессиональное развитие — это процесс подготовки сотрудников к выполнению новых производственных функций, занятию должностей, решению новых задач, направленных на преодоление расхождения между требованиями к работнику и качеством реального человека.

Потребность в профессиональном развитии персонала обусловлена:

- во-первых, изменением содержания и сложности труда, его профессионализации. Для практики управления персоналом организации профессиональное развитие не должно быть самоцелью, оно должно находиться в жесткой увязке с содержанием и качеством труда, требуемого для конкретной группы должностей, организации в целом.
- во-вторых, структурой мотивации населения, работающего в разных организациях или временно не занятого в производстве. Одни люди, к примеру, стремятся реализовать себя в сфере управления, другие — решить свои материальные проблемы, третьи — сделать карьеру, установить связи с полезными для жизни людьми и т.д. Мотивами здесь также могут быть желание поскорее освоить новую работу, сохранить прежнюю или получить более высокую должность, обеспечить гарантию стабильности или роста доходов; приобре-

сти знания; расширить контакты, стать более независимым от работодателей и конкурентоспособным на рынке труда.

Структура мотивов профессионального развития персонала динамична, сложна, но ее выявление обусловлено потребностями практики. Все перечисленные мотивы выступают движущими силами в профессиональном развитии людей, их нельзя сбрасывать со счетов в практике управления карьерой.

- в-третьих, временными ограничениями цикла активной профессиональной жизни человека и постоянной потребностью организации обеспечивать свое развитие. Интенсивность и темпы развития любой организации и общества в целом зависят не только от постоянного притока людей, способных замещать должности в организационной структуре, требующих от человека высокого профессионализма, но и от их возможности сделать работу лучше и качественнее, чем делали его предшественники, прирастить личный профессиональный опыт, а значит, и опыт организации. Темпы приращения профессионального опыта персонала в организации — это важнейший фактор ее стабильного и динамичного развития. Это же относится и к обществу в целом. Игнорирование этих обстоятельств негативно сказывается на результатах деятельности любой организации, но особенно отрицательно последствия этого проявляются в обществе. Так, например, если в государственном управлении не достает опытных руководителей, специалистов или же их профессиональные возможности, опыт оказываются невостребованными, не говоря уже о темпах его приращения, последствия не заставят себя ждать.

Другим аспектом данной проблемы является то, что способность воспринимать новую информацию с возрастом снижается. Организация, заинтересованная в профессиональном развитии своих сотрудников, должна чутко уловить период спада деловой активности человека, помочь ему преодолеть разочарование при несоответствии желаемого и действительного, а также при потере профессиональной заинтересованности на освоенном уже участке работ. Необходим перевод, ротация сотрудника на новый участок работы или направление его на повышение квалификации.

Важнейшим средством профессионального развития персонала является **профессиональное обучение**, представляющее собой процесс

непосредственной передачи новых профессиональных навыков или знаний сотрудникам организации. Примером профессионального обучения могут служить курсы по изучению новой компьютерной программы для секретарей-референтов, специальные курсы для отдельных категорий персонала и т.д.

Формально профессиональное развитие шире, чем профессиональное обучение и часто включает в себя последнее, однако в реальной жизни различие между ними может быть чисто условным, поскольку и профессиональное обучение, и развитие служат одной цели — подготовке персонала организации к успешному выполнению стоящих перед ним задач.

Помимо непосредственного влияния на финансовые результаты организации капиталовложения в профессиональное развитие способствуют созданию благоприятного климата в организации, повышают мотивацию сотрудников и их преданность организации, обеспечивают преемственность в управлении.

Профессиональное развитие оказывает положительное влияние и на самих сотрудников. Повышая квалификацию и приобретая новые навыки и знания, они становятся более конкурентоспособными на рынке труда и получают дополнительные возможности для профессионального роста как внутри своей организации, так и вне ее. Это особенно важно в современных условиях быстрого устаревания профессиональных знаний. Профессиональное обучение также способствует общему интеллектуальному развитию человека, расширяет его эрудицию и круг общения, укрепляет уверенность в себе. Не случайно возможность профессионального обучения в собственной компании высоко ценится работниками и оказывает большое влияние на принятие ими решения о работе в той или иной организации. Выигрывает от внутриорганизационного профессионального развития и общество в целом, получая более квалифицированных членов и более высокую производительность общественного труда без дополнительных затрат.

Подготовка квалифицированных кадров является эффективной в том случае, если связанные с ней издержки в перспективе ниже издержек на повышение производительности труда за счет профессиональной подготовки или за счет устраненных издержек, возникающих при ошибочном найме рабочей силы.

Кроме того, с экономической точки зрения необходимо принять решение о том, следует ли узко специализировать подготовку ква-

лифицированных кадров или ориентировать ее на широкий диапазон. Если содержание подготовки квалифицированных кадров будет ограничено актуально необходимой, очень суженной областью использования умения (как правило — рабочее место), то (хотя и является рентабельным на ближайшее время) возникнет опасность, что не восстановится или потеряется умение приспособиться к изменению требований, предъявляемых к работе. Более того, необходимо стимулировать те способности, которые позволяют обнаруживать комплексную взаимозависимость, самостоятельно работать, улучшить сотрудничество, повысить ответственность.

Для принятия решения о вложении средств в повышение квалификации сотрудников важно оценить, насколько эти вложения будут эффективными. В любом случае следует сопоставлять сумму затрат на образование и возможные выгоды от того, кто выступает в качестве «инвестора».

Если рассматривать затраты отдельного человека, то они могут складываться из следующих составляющих:

- прямые затраты на образование;
- затраты упущенных возможностей за время образования;
- затраты упущенных возможностей в связи с вероятной смежной профессией, места работы.

Выгодами же здесь могут быть: ожидаемое повышение заработной платы после получения образования, и, кроме того, изменение социального статуса, продвижение по служебной лестнице, что также в определенной мере способствует улучшению личного благосостояния.

Важно учитывать распределенность выгод (благ) по времени от получения образования, ведь эффект может длиться всю трудовую жизнь с момента применения новых знаний в работе.

Профессиональное развитие личности (ПР) определяется совокупностью следующих факторов.

1. Личностные качества:

- 1) способности (понимание, интуиция, восприятие, память, мышление и т.д.);
- 2) склонности;
- 3) мотивация (потребности, ожидания, интересы);
- 4) ценности (установки, обычаи и т.д.);
- 5) отношения;
- 6) культура (нормы, поведение и т.д.).

2. Медико-физическое состояние:

- 1) нервная система;
- 2) двигательная система;
- 3) состояние органов чувств (зрение, слух, речь, обоняние, осязание);
- 4) склонность к заболеваниям.

3. Профессионализм:

- 1) образование;
- 2) квалификация;
- 3) компетенция;
- 4) опыт работы.

4. Условия жизнедеятельности на работе:

- 1) оплата труда;
- 2) физические условия;
- 3) социально-психологические условия;
- 4) среда организации.

5. Условия жизнедеятельности вне работы:

- 1) бытовые (семейные) условия;
- 2) среда (условия) жизни региона;
- 3) среда (условия) жизни государства.

В свою очередь, каждый из параметров включает ряд дополнительных показателей, оцениваемых по 10-балльной шкале и приводимых затем к общему знаменателю.

Анализ оценок ПР работников используется в двух основных направлениях. Характеристики личных качеств и уровень профессионализма после сопоставления с нормами (паспортами) должностей определяют соответствие специалиста занимаемой должности, формы и содержание капитала персонала организации.

Другое направление связано с использованием параметров медицинского состояния, условий жизнедеятельности организации и внешней среды организации в программах развития оздоровления и медицинского обслуживания, экологической защиты, социального и культурного развития работников. Реализация этих программ способствует созданию мобильного коллектива, способного достигать любые цели организации.

Суммируя сказанное, представим модель формирования профессионализма (см. рис. 14.4).

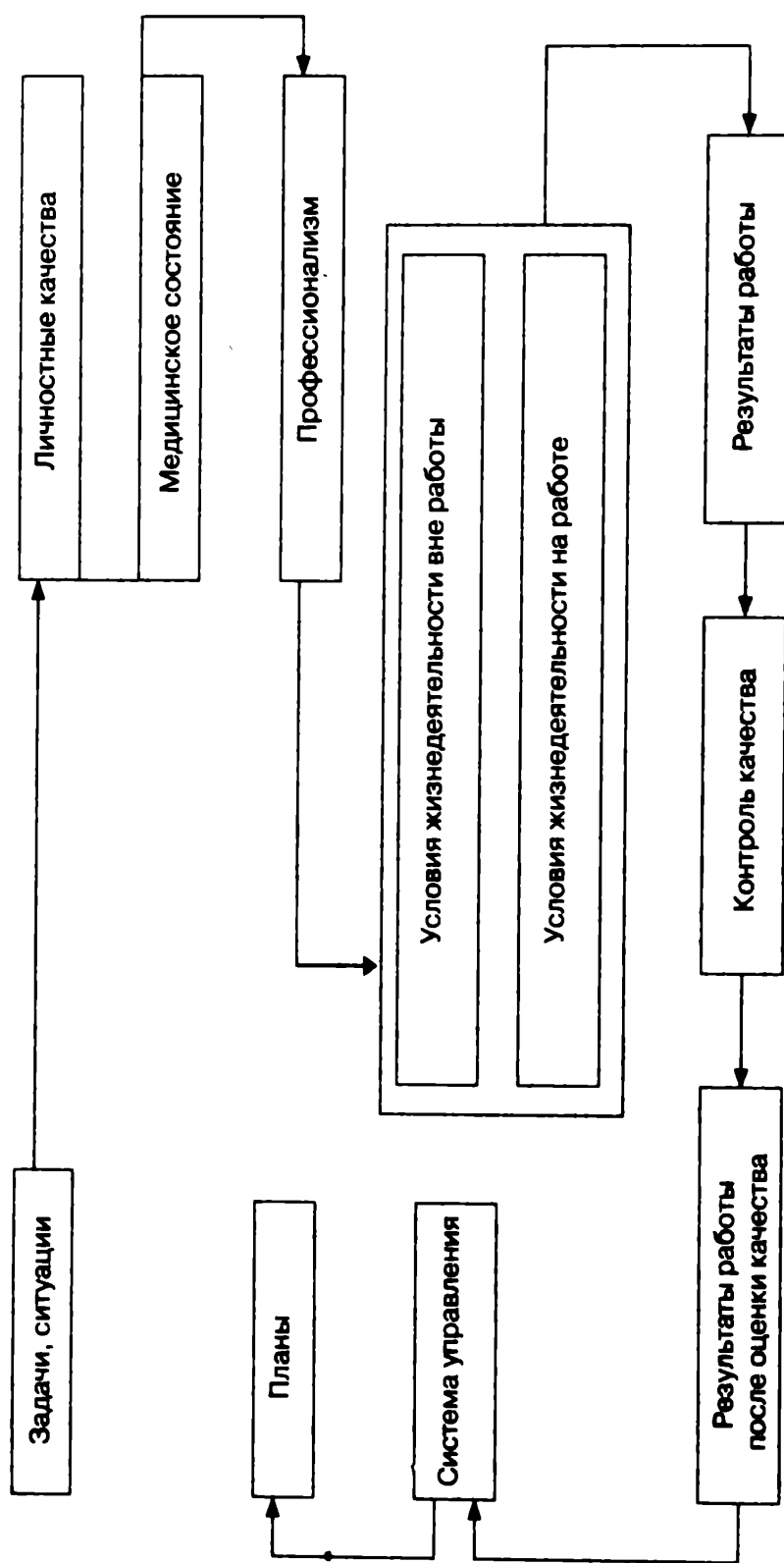


Рис. 14.4. Модель формирования профессионализма работника

Представляя собой комплексный, непрерывный процесс, профессиональное развитие включает в себя ряд этапов: определение потребностей развития персонала, составление бюджета профессионального развития, определение его специфических целей и критериев оценки эффективности развития.

Ключевым этапом управления профессиональным развитием является определение потребностей организации в этой области путем выявления несоответствия (разрыва) 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 действительности¹. Потребности в профессиональном развитии формируются на основе потребностей развития персонала организации, а также необходимости выполнения сотрудниками организации своих текущих производственных обязанностей. Источниками информации об указанных потребностях являются: индивидуальные планы развития; заявки и пожелания самих сотрудников; стратегия развития компании.

Определение потребностей в профессиональном развитии отдельного сотрудника требует совместных усилий службы управления персоналом, самого сотрудника и его руководителя. Каждая из сторон привносит свое видение этого вопроса, определяемое его положением в организации и ролью в процессе профессионального развития.

Для определения потребностей профессионального развития каждая из участвующих в этом процессе сторон должна понимать, под воздействием каких факторов складываются потребности организации в развитии своего персонала. Этими факторами являются:

- 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;

¹ Потребность в обучении обусловлена разрывом между уровнем квалификации и знаний, необходимых для выполнения данной работы, и теми, которыми реально обладает выполняющий ее работник.

- создание организационной структуры;
- освоение новых методов деятельности.

Традиционными методами определения и регистрации потребностей в профессиональном развитии являются аттестация и подготовка индивидуального плана развития. **Аттестация** представляет собой процесс оценки эффективности выполнения сотрудником своих должностных обязанностей, осуществляемый его непосредственным руководителем. В ходе аттестации сотрудник обсуждает с руководителем перспективы своего профессионального развития; результатом этого обсуждения становится **индивидуальный план развития**, который передается в службу управления персоналом. 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.

Бюджет профессионального развития. Профессиональное развитие связано со значительными материальными издержками, поэтому формирование и контроль за исполнением бюджета являются важнейшими элементами управления профессиональным развитием. Два фактора влияют на величину бюджета — потребности организации в обучении и ее финансовое состояние. Высшее руководство определяет, сколько может быть потрачено на профессиональное развитие в течение следующего года, и, сопоставляя размер бюджета с выявленными потребностями, устанавливает приоритеты в профессиональном развитии.

Определение целей профессионального развития и критериев оценки его эффективности. На основании анализа выявленных потребностей служба управления персоналом формулирует специфические цели каждой программы развития. Эти цели должны быть: конкретными и специфическими; ориентирующими на получение практических навыков; поддающимися оценке (измеримыми). При определении целей необходимо помнить о принципиальном различии между профессиональным обучением и образованием: первое служит развитию конкретных навыков и умений, необходимых данной органи-

зации; второе направлено на общее развитие обучающегося в определенной сфере знаний¹.

Оценка эффективности программ обучения является центральным моментом управления профессиональным развитием современной организации. Существуют четыре основных категории эффектов, которые могут быть измерены:

- 1) **реакция** — оценивают реакцию обучаемых на программу: нравиться ли им эта программа, считают ли они ее полезной;
- 2) **степень усвоения** — тестируют обучающихся, чтобы определить, удалось ли им в полной мере изучить основные принципы, а также приобрести необходимые навыки;
- 3) **поведение** — выясняют, изменилось ли поведение обучающихся на рабочем месте благодаря обучению;
- 4) **эффективность труда** — по критериям, дифференцированным по категориям персонала, определяют прирост производительности труда.

Таким образом, развитие персонала через систему оптимизации профессиональной компетенции каждого работника будет способствовать приращению и повышению эффективности использования интеллектуального капитала организации.

Развитие профессионализма можно описать с помощью «цепочки компетенций» конкретного работника, которая включает в себя стадии планирования, приобретения, использования и развития компетенций в пределах некоторой организации (см. рис. 14.5).

Первая стадия развития профессионализма — планирование — направлено на достижение работниками организации необходимого уровня компетенций. План развития компетенций разрабатывается в соответствии с бюджетом службы управления персоналом.

Приобретение компетенций подразделяется на внутреннее и внешнее. Первое связано с развитием персонала, включающим различные формы обучения и кооперации работников, а также формирование внутренних коммуникаций. Такая форма приобретения компетенций является традиционной, мы не будем анализировать ее подробно.

¹ См.: *Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации*. М., 1997. С. 150–151.

Раздел V. Качество и компетентность рабочей силы (работников)



Рис. 14.5. Развитие профессионализма через систему компетенций

Внешнее приобретение компетенций включает привлечение новых работников, использование консультационных услуг и кооперацию с другими организациями. Внешние источники привлечения обладают своими достоинствами, среди которых следует назвать в первую очередь:

- возможность приобретения принципиально новых компетенций;
- быстроту приобретения;
- исчезновение противоречий между работниками по поводу приобретения компетенций;
- независимость от ранее принятых решений в этой сфере.

Сложность использования внешних источников заключается, главным образом, в неопределенности этого процесса.

Возможны и смешанные источники приобретения компетенций. Наиболее типичные примеры — совместное использование специалистов, совместное обучение работников (что приводит к экономии средств вследствие действия эффекта масштаба).

Использование компетенций представляет собой очень сложную задачу, которая тесно связана со многими другими аспектами управления трудом. Описание процесса использования компетенций — это по сути дела иное описание трудовой деятельности. Очень часто при этом приходится преодолевать барьеры для их использования, которые связаны с административными установлениями, процедурами, неформальными правилами и обычаями. Наконец, следует учитывать, что использование компетенций требует осуществления затрат.

На практике возможна оценка профессионализма в кратко- и долгосрочной перспективе. Первая базируется на компетенциях, необходимых в настоящий момент и не отражающих перспективы развития предприятия. Вторая наравне с этим учитывает также и возможность развития имеющихся и приобретения новых компетенций. Здесь необходимы оценка адаптивных способностей, легкость усвоения новых знаний и приобретения ранее не имевшихся навыков. Но решающее значение имеет, конечно, оценка возможности добиться всего этого в трудовой деятельности, причем осуществляющейся в иных условиях.

Для оценки профессионализма используются и многие частные характеристики, прежде всего те, которые отражают:

- результаты работы;
- быстроту выполнения работы;
- качество труда;
- способность заменять других работников;
- универсальность;
- уникальность;
- востребованность и т.п.

Схема оценки профессионализма работника представлена на рис. 14.6.

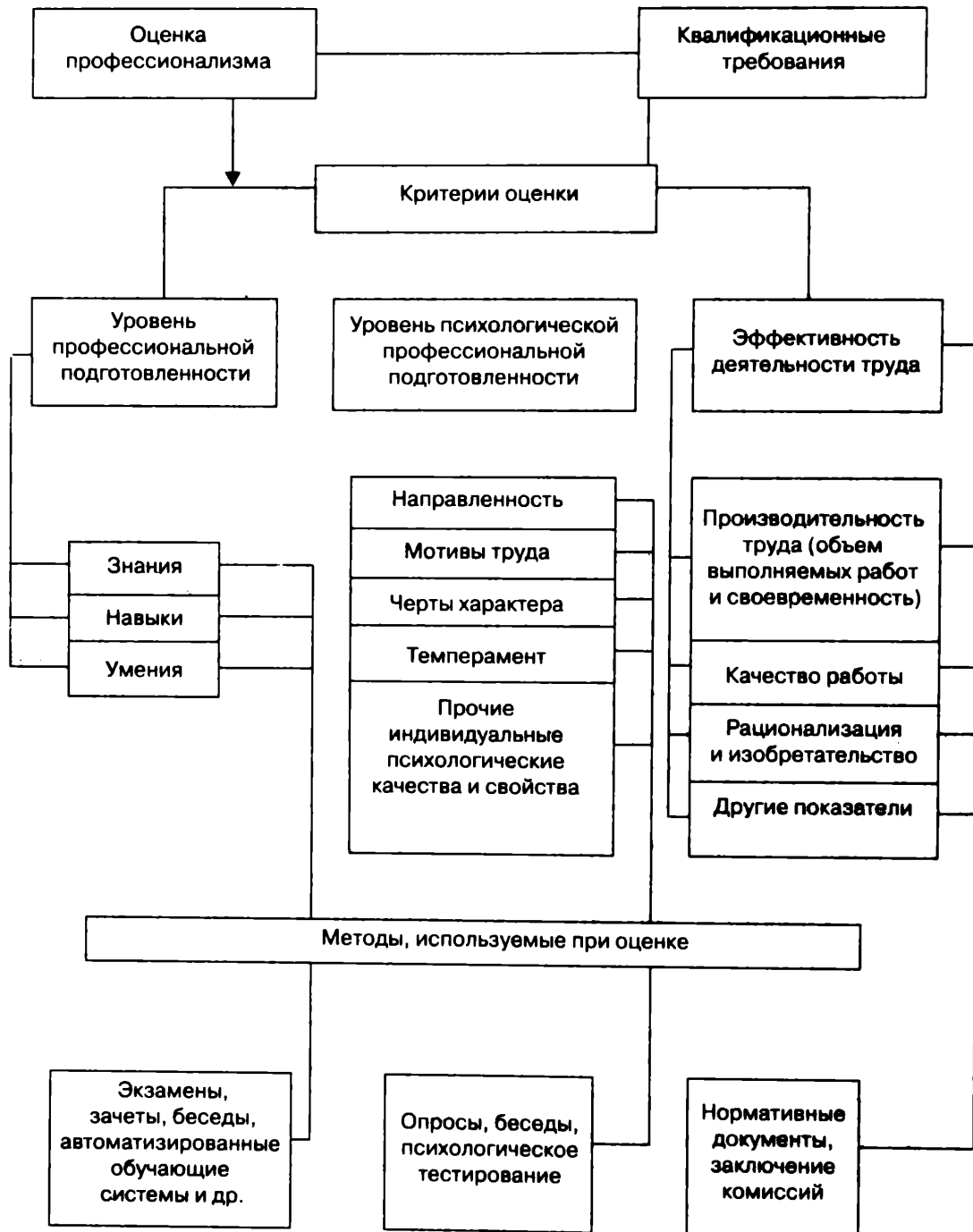


Рис. 14.6. Оценка профессионализма работника

Хотя нередко можно слышать утверждения о том, что данные характеристики позволяют провести комплексную оценку степени профессионализма, на деле это не совсем так. Слишком быстро изменяется значимость этих характеристик со временем. Некоторые из них могут даже стать абсолютно неактуальными. Очевидна также и противоречивость многих из них, в силу чего обобщающая оценка неизбежно будет иметь условный характер.

Вместе с тем всесторонняя оценка профессионализма позволяет расширить вариантность действий в области управления трудом.

Во-первых, она указывает на существование потенциальных, в настоящее время не востребованных возможностей и способностей работника. Их учет имеет принципиальное значение при проведении реструктуризации предприятий и внедрении инноваций.

Во-вторых, на ее основе можно осуществлять формирование политики мотивации работников. Такой подход позволяет помимо всего прочего существенно снизить вероятность возникновения конфликтов при проведении этой работы.

В-третьих, оценка профессионализма является надежным фундаментом формирования стратегии профессионального обучения, программ развития карьеры и продвижения работников, выхода из кризисных и конфликтных ситуаций, а также различных социальных мероприятий.

В современных условиях оценку профессионализма человеческих ресурсов организации можно осуществлять и по способности персонала создавать конкурентоспособную продукцию, а также предлагать технические, технологические, организационные и другие решения и успешно их реализовывать.

В настоящее время в литературе нет однозначного понимания содержания категории «конкурентоспособность персонала». В литературе по управлению человеческими ресурсами наиболее распространенным подходом к определению конкурентоспособности персонала является подход, трактующий ее как величину профессионально-квалификационного уровня рабочей силы, позволяющую «конкурировать», «состязаться», претендовать ее носителю на «качественные», «престижные», «хорошие» и т.п. рабочие места. Такой подход не совсем корректен по ряду причин.

Во-первых, это не конкурентоспособность, а один из показателей, характеризующих функциональное качество рабочей силы. При

этом данный показатель оторван от показателей функционального качества труда.

Во-вторых, качество рабочей силы во многом обуславливается нуждами и потребностями ее носителя, а не формируется в той мере, в какой это необходимо для функционирования предприятия, экономики в целом.

В связи с этим под конкурентоспособностью персонала следует понимать свойство человеческого капитала, характеризующее степень удовлетворения рыночной потребности в труде. Иначе говоря, конкурентоспособность следует рассматривать как источник, возможность, средство, которые используются совокупным работником для максимального удовлетворения рыночной потребности в товарах и услугах в процессе оптимального использования имеющихся в наличии ресурсов.

Конкурентоспособность персонала как сложная система представляет собой сочетание разнофункциональных и разнокачественных объектов:

- трудовой потенциал;
- инновационный потенциал;
- организационно-управленческий потенциал;
- маркетинговый потенциал;
- финансовый потенциал.

Тем самым конкурентоспособность персонала K_n можно представить в виде следующего вектора:

$$K_n = (X_1; X_2; X_3; X_4; X_5),$$

где X_1 — трудовой потенциал; X_2 — организационно-управленческий потенциал; X_3 — инновационный потенциал; X_4 — маркетинговый потенциал; X_5 — финансовый потенциал¹.

Конкурентоспособность персонала организации определяется конкурентоспособностью отдельных групп работников и в значительной мере зависит от механизма их функционирования в производственном процессе. Формирование конкурентоспособности персонала происходит под воздействием факторов, обуславливающих экономический рост организации. В формировании конкуренто-

¹ См.: Сотникова С.И., Немцова О.В. Конкурентоспособность персонала как объект управления // Вестник ОмГУ (Сер. Экономика). 2003. № 4. С. 69.

способности персонала проявляется единство экономических и социальных процессов: работодатель ориентируется на достижение своих целей (повышение конкурентоспособности организации, получение прибыли, удовлетворение рыночной потребности в товарах и услугах) путем качественного удовлетворения потребностей наемных работников в труде, а работники, в свою очередь, заинтересовываются общеорганизационными целями.

В зависимости от уровня развития тех или иных структурных элементов конкурентоспособности персонала можно выделить следующие ее виды: внутриорганизационная и внешняя (межорганизационная) конкурентоспособность.

Внутриорганизационная конкурентоспособность связана с качествами персонала, которые расширяют возможности повышения эффективности труда за счет перемены труда как в пределах собственного рабочего места (путем расширения и обогащения труда функциями и работами, относящимися к другим профессиям), так и за его пределами. Посредством инвестиций во внутриорганизационную конкурентоспособность персонала работодатель обеспечивает комплектование штата сотрудниками необходимого уровня квалификации в соответствии с потребностью производственно-коммерческой деятельности.

Необходимость и возможность **внешней (межорганизационной) конкурентоспособности** обусловлены обособлением отдельных сфер и отраслей общественного производства, их спецификой, выражающейся прежде всего в особенностях процесса труда: интенсивности, сложности, важности продукта труда отрасли для удовлетворения рыночной потребности в товарах и услугах. Этот вид конкурентоспособности создает условия для обеспечения прогрессивной перестройки территориальной (отраслевой) структуры производства. Внешняя конкурентоспособность позволяет, во-первых, добиться определенного размещения трудовых ресурсов, соответствующего определенной территориальной организации производительных сил, достичь динамического равновесия между спросом и предложением рабочей силы в экономических районах с учетом ее качественных характеристик; во-вторых, более полно использовать профессиональные навыки и специальную подготовку наемных работников, направлять квалифицированную рабочую силу туда, где в ней есть потребность; в-третьих, устанавливать соотношение между человеческими ресурсами и рабочими местами (и физическим капита-

лом) под воздействием таких факторов, как цена рабочей силы, человеческий капитал, перелив человеческого капитала, коммуникации.

Внутренний и внешний (межорганизационный) виды конкурентоспособности могут выступать в трех ее формах: внутрипрофессиональной, межпрофессиональной и физической.

Внутрипрофессиональная форма конкурентоспособности предусматривает ориентацию работодателя на формирование монофункциональной квалифицированной рабочей силы и ее непрерывное совершенствование. В условиях, когда предложение рабочей силы выше спроса на нее, рассматриваемый вид конкурентоспособности приобретает особую актуальность. Работодатели выигрывают от возможности повысить квалификацию своих работников, взаимодействующих с физическим капиталом, а наемные работники — как от перспектив служебного продвижения и повышения доходов от трудовой деятельности, так и от расширения своих возможностей на рынке, обеспечиваемых профессиональным образованием.

В основе **межпрофессиональной** формы конкурентоспособности персонала лежит многопрофильная его подготовка с ориентацией на поливалентную квалификацию, т.е. комплекс знаний, умений, навыков выполнения работ, относящихся к разным профессиям. Практическое применение рассматриваемой формы полезно, когда для сегмента рынка труда работодателя характерны, во-первых, трудовдефицитная конъюнктура (спрос на рабочую силу выше ее предложения); во-вторых, низкая покупательная способность основной части реальных и потенциальных потребителей; в-третьих, многоступенчатая, многоканальная, инерционная, чрезмерно централизованная сеть распределения и перераспределения рабочей силы; в-четвертых, высокая мобильность рабочей силы, т.е. способность наемных работников быстро адаптироваться к меняющимся условиям производства, к смене трудовых функций, мест приложения труда, готовность к повышению квалификации и освоению новой профессии; в-пятых, преобладание средне- и малоквалифицированного труда.

Физическая конкурентоспособность персонала определяет, во-первых, соотношение числа рабочих мест и численности наемных работников во времени, обусловленное разными величинами действительных годовых фондов времени работника и единицы оборудования. Во-вторых, зависимость потребности в рабочей силе от жизненного цикла и стратегии развития предприятия (организации,

региона). В-третьих, особенности естественного движения трудовых ресурсов региона, связанные главным образом с продолжительностью их трудовой активности. Забота о физической конкурентоспособности персонала является инструментом обеспечения работодателя долговременной удовлетворенностью функциональным качеством труда в организации.

Ключевые показатели оценки уровня конкурентоспособности персонала представлены в табл. 14.4.

Таблица 14.4

Показатели оценки уровня конкурентоспособности персонала

Показатели уровня конкурентоспособности персонала	Оценка показателей уровня конкурентоспособности персонала	Эффект оценки показателя уровня конкурентоспособности персонала
Занятость	Индекс уровня использования персонала. Потери рабочего времени. Текучесть. Продолжительность рабочего дня, периода. Уровень занятости (безработицы)	Время, затраченное на то, чтобы приступить к работе. Проценты успешных обжалований повышения в должности. Транспортные издержки
Размер дохода	Коэффициент изменения средней заработной платы. Доля расходов на заработную плату (фонд оплаты труда) в структуре себестоимости	Процент некорректных платежей. Процент повышения заработной платы за сверхурочную работу
Использование рабочего времени	Потери из-за простоя как процент от общего фонда оплаты труда. Среднее количество часов долгосрочного отсутствия на рабочем месте по отношению к полной ставке (в часах)	Среднее время, занимаемое, чтобы заполнить формы отсутствия персонала на рабочем месте

Продолжение табл. 14.4

Показатели уровня конкурентоспособности персонала	Оценка показателей уровня конкурентоспособности персонала	Эффект оценки показателя уровня конкурентоспособности персонала
	Среднее количество часов ежегодного отпуска по отношению к годовому фонду рабочего времени	
Качество рабочей силы	Средняя выгода от образования персонала (за курс). Среднее улучшение достижений на рабочем месте после тренинга (за курс)	Процент валовых доходов, потраченных на тренинг. Среднее количество часов, потраченных на тренинг по отношению к годовому фонду рабочего времени. Процент положительного результата от участия в тренингах (в год). Процент выдающихся по полученным результатам интервью
Возможности равной занятости	Пропорция групп по возможностям равной занятости (женщин, темнокожих, людей с нетрадиционной сексуальной ориентацией и людей с ограниченными возможностями). Распределение внутри вышеуказанных групп по уровням заработной платы	Соотношение жалоб по возможностям равной занятости, полученное как процент от всех жалоб. Соотношение жалоб по возможностям равной занятости, направленных в головной офис. Количество случаев повышения доходов персонала по поводу использования возможностей равной занятости
Здоровье, безопасность и благосостояние персонала	Коэффициент частоты потерь рабочего времени по болезням и несчастным случаям.	Коэффициент успешной реабилитации. Соотношение жалоб, связанных со здоровьем,

Окончание табл. 14.4

Показатели уровня конкурентоспособности персонала	Оценка показателей уровня конкурентоспособности персонала	Эффект оценки показателя уровня конкурентоспособности персонала
	Коэффициент премирования. Оцененные издержки по претензиям (на 100 долларов валовых доходов)	безопасностью и благосостоянием персонала, полученное как процент от всех жалоб. Соотношение положительно рассмотренных жалоб, связанных со здоровьем, безопасностью и благосостоянием персонала, полученное как процент от жалоб
Персонал и производственные отношения	Количество часов, потерянных в производственных спорах. Количество рекомендаций консультативных комитетов, принятых организацией	Соотношение жалоб, связанных с производственными отношениями, полученное как процент от всех жалоб. Соотношение положительно рассмотренных жалоб, связанных с производственными отношениями, полученное как процент от всех жалоб

В практике отечественных предприятий можно выделить четыре основных этапа развития концепции поддержания конкурентоспособности персонала по критериям доминирования «социальная цель — экономическая цель», «персонал как ресурс — персонал как социум» (рис. 14.7)¹.

¹ См.: Сотникова С.И. Генезис концепций поддержания конкурентоспособности персонала // *Интеграция профессионального образования в мировое пространство и инновационные педагогические технологии: материалы Всероссийской научно-практической конференции*. Новосибирск, 2005. С. 257–259.

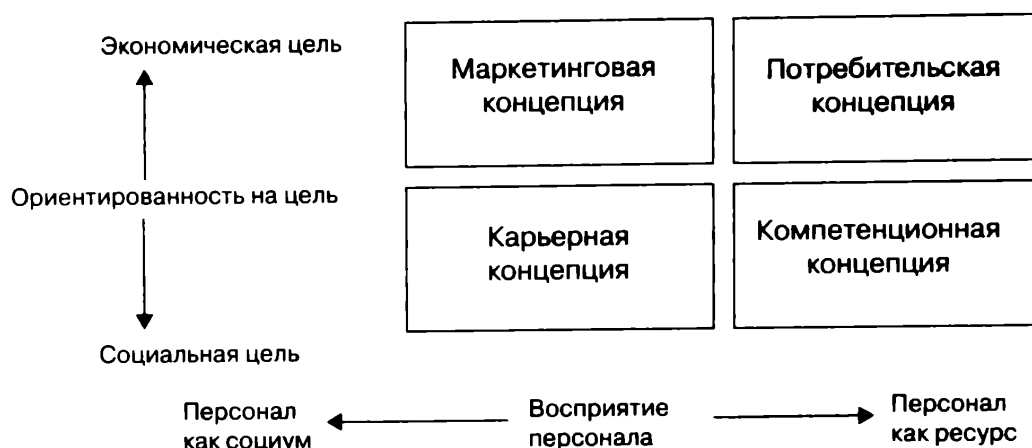


Рис. 14.7. Классификация концепции поддержания конкурентоспособности персонала

Суть **потребительской концепции** (концепции совершенствования процесса накопления человеческого капитала) заключена в обеспечении наиболее полной укомплектованности рабочих мест работниками. Численность наемного персонала изменяется в полном соответствии с изменениями объемов производства товаров или услуг. В связи с этим работодателя интересует такой товар «рабочая сила», который широко доступен и предлагается по низким ценам. В основе концепции поддержания конкурентоспособности персонала лежит многопрофильная подготовка работника с ориентацией на поливалентную квалификацию, т.е. комплекс знаний, умений, навыков выполнения работ, относящихся к разным профессиям.

Компетенционная концепция (концепция повышения качества человеческого капитала) утверждает, что собственники капитала будут благосклонны к рабочей силе, предлагающей наивысшее качество. Согласно этой концепции потребители рабочей силы ориентируются на такой товар, который в наибольшей степени соответствует высшему уровню в техническом, эксплуатационном и качественном отношениях и тем самым обеспечивает наибольшую выгоду для организации. Работодатель направляет усилия на создание и формирование высококвалифицированной рабочей силы и ее непрерывное совершенствование.

Согласно компетенционной концепции поддержания конкурентоспособности работодатель ориентирован, во-первых, на измене-

ния и приведение квалификации своих работников в соответствие с требованиями изменившейся трудовой нагрузки; во-вторых, на поддержание и стимулирование использования различных гибких стратегий занятости, оплаты труда и вознаграждения. В частности, организация настойчиво предлагает свою цену рабочей силы, чтобы привлечь и удержать наемных работников.

Карьерная концепция (концепция стимулирования использования возрастающего человеческого капитала) основана на убеждении, что если предоставить персоналу право самостоятельно решать вопрос о накоплении своего человеческого капитала, развитии своей компетенции, то предложение потребительского выбора может остаться неизменным или даже ухудшиться. Работодатели, ориентированные на данную концепцию поддержания конкурентоспособности персонала, интенсифицируют свои усилия на стимулировании предложения рабочей силы, причем такого предложения, которое в наибольшей степени удовлетворяет потребности рынка в материальных, духовных благах и услугах, дает возможность их производства с наименьшими экономическими, экологическими и социальными издержками.

Традиционная **маркетинговая концепция** (концепция эффективности удовлетворения желаний и предпочтений работодателя) опирается на то, что критерием оптимизации стратегии потребления рабочей силы является прибыль (убытки) от процесса соединения способности к труду с капиталом и природными ресурсами. Именно прибыль (убытки) позволяет выбрать лучшие способы ведения производства, отказаться от менее эффективных, стимулировать процессы перемещения ресурсов в сторону максимально эффективного их применения, разорить предприятия, осуществляющие подобные трансформации в неправильно выбранном направлении. Эта концепция поддержания конкурентоспособности персонала позволяет оперативно реагировать на изменения требований производства к профессионально-квалификационной структуре совокупной рабочей силы, обеспечивать соответствие человеческого капитала повышению функционального качества труда.

Исходным пунктом современной концепции поддержания конкурентоспособности персонала являются те элементы, которые позволяют достичь максимального эффекта на рынке труда: корпоративная компетенция, длительность жизненного цикла, совокупные затраты, эффективность труда персонала. Их алгоритм приведен на рис. 14.8.

Раздел V. Качество и компетентность рабочей силы (работников)



Рис. 14.8. Укрупненный алгоритм формирования стратегии конкурентоспособности работника

Синергетические свойства конкурентоспособности проявляются в результате совместного участия работников в общем трудовом процессе, специализации и кооперирования труда, развития внутри-групповых экономических отношений.

Вопросы к разделу V

1. Раскройте понятие «качество рабочей силы». Какие требования к качеству рабочей силы предъявляет современная экономика?
2. Приведите примеры компетенции для работников хорошо известных вам профессий. Попробуйте классифицировать их.
3. В чем состоит отличие спецификации работы от должностной инструкции? Можно ли эти два документа объединить?
4. Приведите примеры разрыва компетенций и укажите последствия, к которым он может привести.
5. Как вы понимаете процесс развития компетенций? Назовите основные составляющие этого процесса.
6. Попробуйте систематизировать и оценить варианты развития компетенций. Каким образом можно подойти к проблеме их выбора?
7. Какова роль системы оценки профессионализма в ходе осуществления следующих мероприятий: а) найма новых работников; б) сокращения численности персонала; в) реструктуризации предприятия?
8. Сформулируйте основные положения оценки профессионализма некоторой категории работников. Выделите в ней обобщающие и частные характеристики.
9. Предложите свой вариант формирования цепочки компетенций для некоторого предприятия. Рассмотрите последовательность действий на примере двух-трех служб (цехов). Укажите источники информации.
10. Оцените возможность использования зарубежного опыта обеспечения человеческими ресурсами на основе обучения на предприятиях в условиях современной России. Что препятствует осуществлению этой задачи для условий кризисного управления?

Раздел V. Качество и компетентность рабочей силы (работников)

11. Чем характеризуется конкурентоспособность персонала организации?
12. Как соотносятся силы стабильности и силы перемен внутри организации?
13. Как воздействует на управление персоналом повышение профессионализма работников?
14. Как оценить профессионализм работника?
15. Что такое компетенция персонала и как ею управлять?
16. Проанализируйте личные возможности повышения своей квалификации.
17. Требования к качеству рабочей силы в современной экономике.
18. Как следует изменить систему подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, учитывая новое качество рабочей силы?
19. Назовите направления совершенствования российской системы образования в период становления рыночных отношений.
20. Обсудите отрицательные и положительные черты внедрения новых технологий с точки зрения качества рабочей силы.
21. Как влияет корпоративный дух на систему внутренних требований к кандидатам?
22. Целесообразно ли, на ваш взгляд, корректировать систему внутренних требований под давлением функциональной необходимости?

Раздел VI

Рынок труда и механизм его функционирования: основы теории

Глава 15

Рынок труда — сущность и формы проявления

Рынок труда — важнейший элемент народнохозяйственного рынка, что обуславливает 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 составляют в производство основную массу рабочей силы.

Рынок труда — это динамичная система, в которой взаимодействуют, с одной стороны, работодатели (собственники средств производства, предприниматели), а с другой — работополучатели (наемные работники). Эти субъекты занимают одно из важнейших мест в системе компонентов рынка труда (см. рис. 15.1). Именно в рамках рынка труда происходит согласование целей, интересов и потребностей работодателей и наемных работников (см. рис. 15.2).

В российской 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 таких новых понятий, как «человеческие ресурсы» и «человеческий потенциал».

Рабочая сила — это индивидуальная способность к труду. Ею обладает живая личность человека, она пускается им в ход 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, представленная физическими лицами, обладающими необходимыми физическими и умственными способностями, профессиональной подготовкой и квалификацией для работы в общественном производстве. В России 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.

Человеческие ресурсы в теории экономики отождествляются с **ресурсом труда** — важнейшим фактором производства. Рабочая сила, предлагаемая ее собственниками на рынке, рассматривается в качестве человеческих ресурсов, если речь идет об их взаимозависимости и взаимозаменяемости с другими видами ресурсов (землей, капиталом, предпринимательством) и их конкурентом использования на рынке факторов производства.

Человеческий капитал — это сформированный в результате инвестиций и накопленный человеком определенный запас физического здоровья, знаний, навыков, умений, мотиваций, который используется в той или иной сфере приложения труда и приносит доход как собственнику рабочей силы, так и работодателю.

Отношения в сфере труда базовые, основополагающие в системе экономических отношений общества, что обусловлено, в первую очередь, ролью труда как в жизни отдельного человека, так и в жизни человеческого общества в целом. Представители практически всех направлений экономической науки рассматривали труд как источник материальных и духовных благ общества, деятельность, с помощью которой человек формирует и реализует основные черты собственной личности.

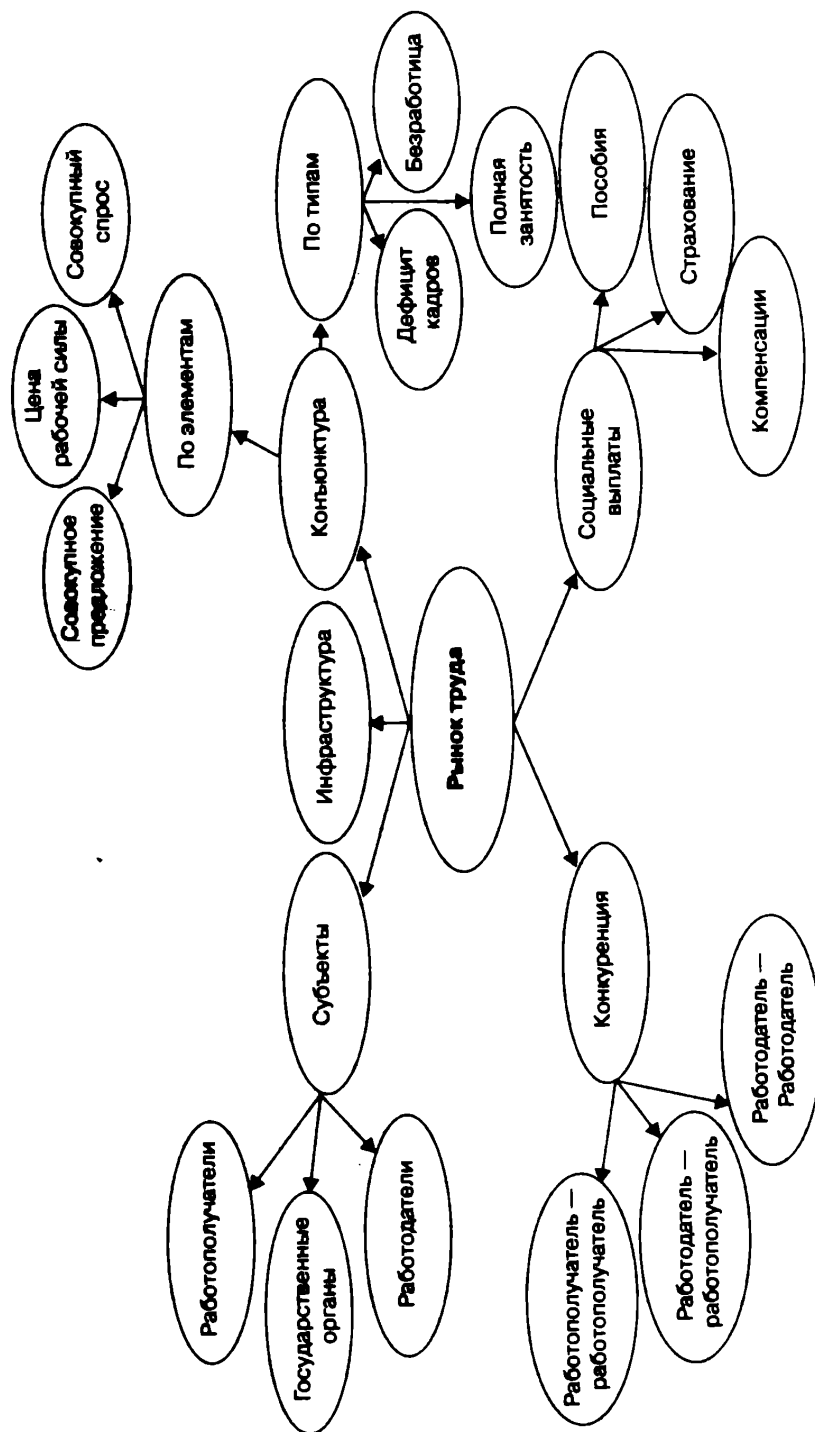


Рис. 15.1. Основные компоненты рынка труда

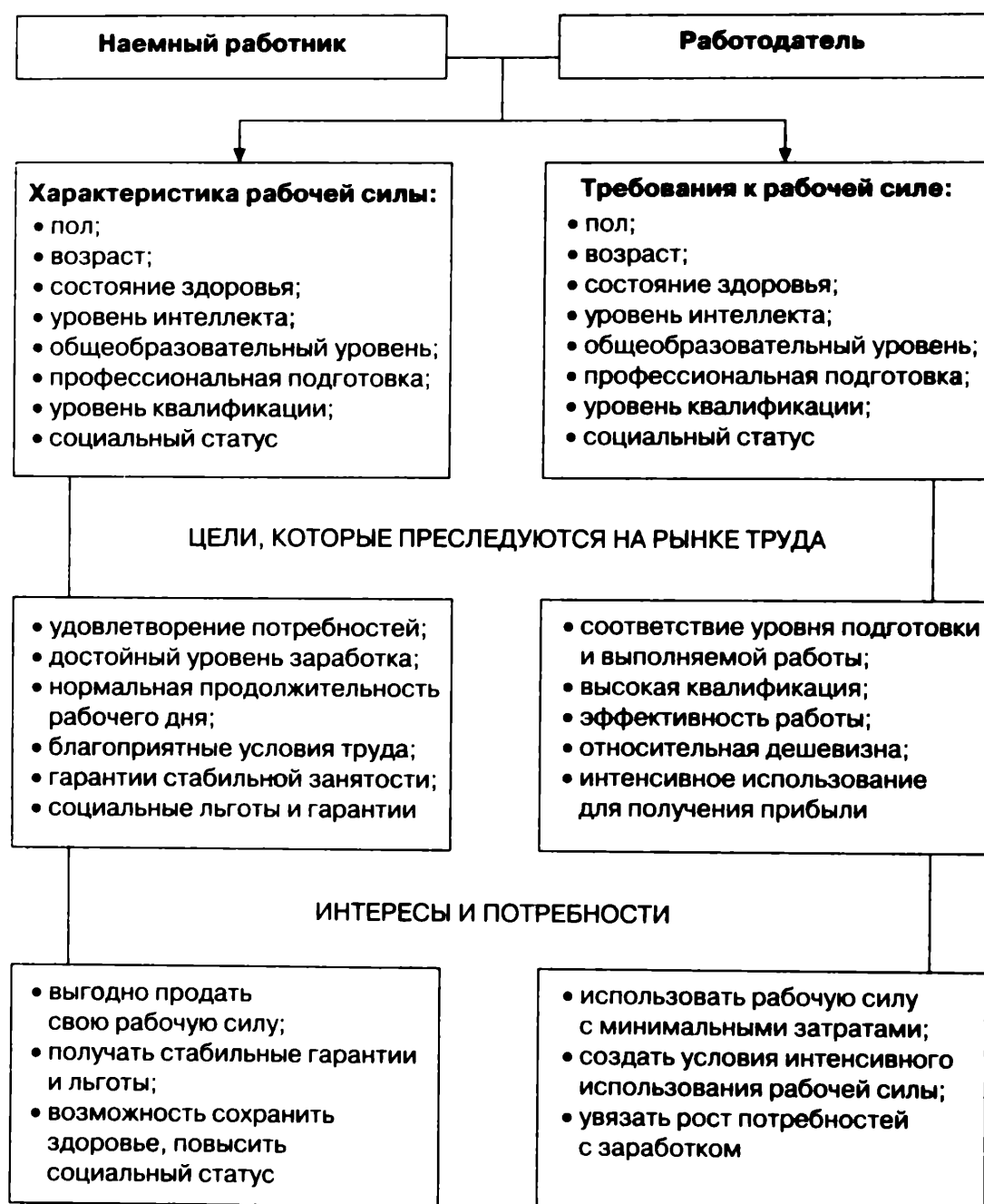


Рис. 15.2. Цели, интересы и потребности субъектов на рынке труда

Но если роль и значение труда для человека и общества общепризнанны и не вызывают сомнений и споров, то вопрос о способах включения человека в трудовую деятельность, методах привлече-

ния его к труду остается предметом дискуссий. Суть разногласий — в приверженности той или иной модели построения экономики, плановой или рыночной.

Истоки научного понимания рынка труда и трудовых отношений восходят к основоположникам классической политэкономии (У. Петти, Ф. Кенэ, А. Смит, Д. Рикардо, С. Сисмонди). Будучи уверены во всеилии рыночных регуляторов, они полагали, что полная занятость обеспечена потому, что спрос и предложение на рынке труда столь же сбалансированы, как и на любых других рынках.

Исторически рыночная экономика (или экономика свободного предпринимательства) предшествовала плановой. Поэтому первые научные исследования, касающиеся роли труда, освещали проблемы его использования в условиях стихийной, нерегулируемой рыночной экономики. Разработка классической теории труда и занятости связана с именами А. Смита, Д. Рикардо, Ж.Б. Сея. Так, А. Смит, работая над своим основным трудом «Исследование о природе и причинах богатства народов», вел научную полемику с учеными-экономистами своего времени, в частности, со сторонниками меркантилистов и физиократов. Экономическая теория меркантилизма основным источником богатства страны считала «благоприятный торговый баланс», т.е. ситуацию, при которой экспорт превышает импорт. В свою очередь, физиократы считали, что истинный источник богатства — земля и другие природные ресурсы. С противостояния меркантилистов и физиократов начался в экономической науке и спор о необходимости и возможности государственного вмешательства в экономику: если первые считали государственную помощь предпринимательству обоснованной, то вторые отрицали ее целесообразность. А. Смит отошел от взглядов своего времени, полагая, что богатство нации создается в процессе производства, а его главный источник — человеческий труд. Вместе с тем классики трактовали труд как один из факторов производства, фактически рассматривая его как товар. Они полагали, что рыночная экономика, свободная от государственного регулирования, способна обеспечить полное использование производственных ресурсов, в том числе и труда. А. Смит утверждал, что полная занятость — это норма рыночной экономики, достигаемая с помощью «невидимой руки», т.е. тех экономических сил, которые сегодня называют спросом и предложением.

В своих работах А. Смит и Д. Рикардо уделяли большое внимание человеку и его месту в трудовом процессе. В результате сформирова-

ровалась модель «экономического человека», который характеризовался следующими чертами:

- 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.

Дж. Миль рассматривал человека как индивида, стремящегося к получению богатства и способного эффективно оценивать оптимальность путей достижения данного богатства. Он считал, что человек испытывает отвращение к труду, и именно это толкает его к добыванию богатства.

Ж.Б. Сей, развивая теорию А. Смита, изучал роль рынка в удовлетворении потребностей людей и выработал положения, впоследствии получившие название «Закон Сея». Согласно им, «производство создает свой собственный спрос», т.е. люди производят и продают товары с целью приобретения других товаров. Если учитывать роль труда как фактора производства, способствующего производству новых товаров, то и сам труд начинает приобретать товарный характер.

Вклад Ж.Б. Сея в теорию рынка труда заключался прежде всего в создании теории трех факторов производства — труда, капитала, земли, — которым соответствуют три источника дохода — заработная плата, прибыль и рента.

Продолжатели классиков Д. Бартон, Д. Брей, Р. Джонс считали, что равновесие на рынке труда между спросом и предложением связано с установлением рыночной цены и равновесной ставки заработной платы. Как и другие представители классической школы, они, хотя и признавали неравномерность развития рынка труда, были уверены в надежности механизма его стихийного саморегулирования и ненужности государственного вмешательства в экономику.

Классическая политическая экономия послужила основой исследования К. Маркса «Капитал. Критика политической экономии», который дифференцировал понятия «труд» и «рабочая сила». Труд трактуется им как «...процесс, совершающийся между человеком и природой, процесс, в котором человек своей собственной деятельностью опосредует, регулирует и контролирует обмен веществ между

собой и природой»¹. В процессе труда потребляется рабочая сила, или способность к труду как «...совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает организм, живая личность человека, и которые пускаются им в ход всякий раз, когда он производит какие-либо потребительные стоимости»². Различение понятий «труд» и «рабочая сила» стало одним из базовых положений теории прибавочной стоимости К. Маркса. Рассматривая в качестве товара, циркулирующего на рынке факторов производства, рабочую силу, он сформулировал условия товарности рабочей силы:

- 1) возможность человека свободно распоряжаться своей рабочей силой, что возможно при найме на определенный срок;
- 2) лишение владельца рабочей силы возможности продавать товары, в которых воплощен его труд, т.е. отчуждение работника от средств производства и результатов труда.

Марксистская теория выделяет личный и материально-вещественный факторы производства. В качестве личного фактора выступает индивидуальная и совокупная рабочая сила, а в качестве материально-вещественного — средства производства. Главная ценность для организатора производства — рабочая сила; она единственный товар, способствующий возникновению новых товаров и услуг. Потребление в процессе производства товара — рабочая сила сопровождается созданием новой стоимости.

Личным фактором производства является производительная сила совместного труда, определенная кооперация индивидуальных рабочих сил, т.е. совокупная рабочая сила в конкретной общественно комбинированной форме. Структура личного фактора определяется структурой и степенью концентрации производства, уровнем разделения, кооперации и специализации труда. Каждая из индивидуальных рабочих сил развита до общественно необходимого уровня, а проявляется это в профессионально-квалификационных характеристиках конкретного работника, которые формируются в соответствии с потребностями общественного производства. Поэтому индивидуальная рабочая сила — составной элемент совокупной рабочей силы, а индивидуальный труд человека — неотъемлемая частица интегрированного труда общества.

¹ Маркс К. Капитал: в 4 т. Т. 1. Кн. 1. М., 1978. С. 188.

² Маркс К. Капитал. С. 178.

Economics в качестве факторов производства выделяет материальные ресурсы (земля, включая все сырьевые ресурсы, капитал) и человеческие ресурсы (труд и предпринимательская деятельность).

Несмотря на внешнюю схожесть приведенных классификаций факторов производства, в них четко прослеживаются принципиальные различия, главное из которых — выделение в рамках экономики предпринимательской деятельности в отдельный фактор производства.

Особое значение придается предпринимателю как ключевой фигуре бизнеса, инициирующий процесс производства. Труд же в системе данной классификации ассоциирован с наемным работником, следовательно, с наемным трудом. Марксистская теория объединяет все виды деятельности в процессе производства под категорией личного фактора производства, не выделяя фигуры предпринимателя как «трудящегося», рассматривая его с классовых позиций лишь в качестве эксплуататора, а не в качестве организатора производства. Более того, сам процесс труда рассматривается как процесс потребления рабочей силы капиталистом, и такой методологический подход придает классовую направленность исследованию чисто экономического явления.

Теория К. Маркса послужила одной из основ формирования современных взглядов большинства российских ученых-экономистов на сущность труда. Это во многом объясняется тем, что представители экономических школ стран Западной Европы и США (Дж.М. Кейнс, Р. Гордон, М. Фридмен, П. Самуэльсон и другие специалисты в вопросах экономической теории) практически не касались вопроса сущности труда, хотя базовые положения их работ в той или иной степени затрагивают проблемы труда и занятости. Степень освещения и уровень разработки тех или иных проблем в рамках конкретной экономической теории во многом зависит от целей и научных интересов автора, а также окружающей его экономической действительности.

Впоследствии многие авторы уделяли основное внимание проблеме мотивации трудовой деятельности в увязке с потребностями людей (А. Маслоу), с экономической сущностью человека (Ф. Тейлор), с «социальной гигиеной» (Ф. Херцберг), с различными подходами к оценке человека в процессе труда (Д. Макгрегор).

Традиционно западная экономическая наука не ставила целью добиться строгого единообразия терминологии, тем более что это было не всегда достижимо по чисто лингвистическим причинам.

Исследование проблем рынка труда в России имеет давнюю историю. В трудах российских ученых XVIII–XIX вв. раскрывались отдельные аспекты теорий труда и занятости, однако, как правило, авторы излагали свои взгляды в контексте классиков политической экономики. Ситуация резко изменилась в конце XIX — начале XX в., когда проблема наемного труда, наряду с другими столь же болезненными (например, аграрный вопрос), оказалась на пересечении интересов противоборствующих политических группировок. Например, выдающийся представитель либерального дворянства С.Ю. Витте в вопросах труда и занятости фактически придерживался взглядов Ж.Б. Сея, признавая роль труда в качестве одной из важнейших производительных сил. «С благом, — пишет он, — неразрывно связывается представление о трудности его приобретения, и это представление придает благу новое свойство, называемое ценностью»¹. Под «трудностью приобретения блага» можно, очевидно, понимать и труд, затраченный на его производство, хотя сам автор напрямую об этом не говорит. «Полезность вещи» служит, по С.Ю. Витте, скорее условием существования стоимости, чем ее источником; при этом роль труда фактически замалчивается. Признавая, что в работах К. Маркса имеется «наиболее полное и прямолинейное теоретическое развитие учения о труде, как единственном источнике ценности»², С.Ю. Витте обвиняет современных ему марксистов в том, что они в личных политических интересах преувеличивают «ужасы эксплуатации труда», пытаются искусственно «создать рабочее движение» в целях «овладения орудием труда» и создания коммунистического строя на началах уничтожения собственности и общественного распределения продуктов производства³.

Идеологическая компонента русских экономических теорий, в том числе взглядов по так называемому рабочему вопросу проявлялась в ряде выступлений представителей различных политических

¹ *Витте С.Ю.* Конспект лекций о народном и государственном хозяйстве. СПб., 1912. С. 61.

² Там же. С. 157.

³ См.: Там же. С. 166.

партий и течений начала XX в.: октябристов (А.И. Гучков, Г.А. Крестовников, П.С. Авдаков, Е.Е. Тизенгаузен), кадетов (П.Н. Милюков, П.Б. Струве, С.Н. Булгаков, М.И. Туган-Барановский), прогрессистов (П.П. Рябушинский, М.А. Стахович, П.Н. Львов). Как правило, это были высказывания «на злобу дня», они не несли в себе глубокого анализа проблем труда и занятости в сегодняшнем понимании этого слова. В качестве примера приведем высказывание М.И. Туган-Барановского по поводу роли труда в создании товара: «Лошадь, которая тащит плуг, несколько не меньше участвует в создании меновой ценности земледельческого продукта, обращаемого в капиталистическом хозяйстве, чем рабочий, который идет вслед за плугом. Точно так же ткацкая машина, замешающая ручного ткача, создает не менее меновой ценности как основы капиталистической цены, чем вытесненный ею ручной ткач»¹. Данное высказывание свидетельствует об определенной вульгаризации понимания сущности труда. Рассмотрение же вопросов труда и занятости в работах русских марксистов (В.И. Ленина, Г.В. Плеханова) трактовалось с позиций К. Маркса и также имело ярко выраженную политическую окраску.

После революции 1917 г. идеологическая монополия привела к тому, что данное направление научных исследований было вырвано из общего контекста развития мировой науки. Официальная точка зрения государства во многих отношениях формировалась специалистами, рассматривавшими человека как «винтик» производства, подлежащий плановому распределению, перераспределению и т.д. Предполагалось, что даже структура расселения населения, миграционные потоки должны быть жестко привязаны к размещению производства.

В то же время в рамках господствовавшей парадигмы существовали неявные различия между научными школами в подходе к человеку как субъекту занятости в обществе, основанные на необходимости гуманистического подхода к занятости, рационального сочетания социальных и экономических целей и интересов человека и производства. К сожалению, гуманистические традиции не стали доминирующими. В 1990-е гг. официальная точка зрения вновь рас-

¹ *Туган-Барановский М.И.* Очерки по новейшей истории политической экономии. СПб., 1903. С. 9.

сматривала человека как «винтик» — но уже не технологии производства, а механизма финансовой системы. Обществу навязывались взгляды о безусловном приоритете финансовых аспектов макроэкономической стабилизации над аспектами занятости, а также об «избыточности» системы социальных гарантий в России; требования резкого сокращения государственной поддержки человеку как субъекту социально-экономических отношений.

Одновременно в конце 80-х — начале 90-х гг. XX в. многие исследователи занятости в России испытывали колебания: принимать или нет понятие «рынок труда». Авторитетными специалистами высказывались мнения о его принципиальной неприемлемости для нашего общества, о том, что «рынок труда» не распространяется на «общественный сектор». Хотя целесообразность трансформации системы государственного управления трудом в «рынок труда» была очевидна. Отправной точкой современного этапа развития теории рынка труда можно считать начало 90-х гг. XX в., когда состоялся постепенный переход значительной части российского научного сообщества на рыночные позиции. В этот период рынок труда определялся как сфера взаимоотношений юридически свободных работодателей и работников, на котором происходит продажа труда по цене, обусловленной соотношением спроса и предложения¹. Впоследствии трактовка данного понятия несколько расширилась.

К настоящему моменту методические подходы к исследованиям рынка труда в России в значительной мере сформированы, начиная от методик статистических наблюдений до способов анализа, прогнозирования и составления программ государственного регулирования.

Для российской науки характерен интерес к сущности явления, четкости и единству формулировок, что проявилось и в формировании системы понятий экономической теории, в том числе и теории рынка труда. Авторы не подвергали сомнению положения теории К. Маркса о сущности рабочей силы и труда, о товарности именно рабочей силы. Но одновременно отдавали предпочтение термину «рынок труда», подразумевая, что главным товаром, циркулирующим на рынке труда, является рабочая сила, которая включает человека в трудовую деятельность либо в форме самозанятости, либо в

¹ См.: *Кашенов А.В.* Перераспределение рабочей силы в РСФСР (методология анализа и прогнозирования): автореф. дис. ... канд. экон. наук. М., 1991.

форме наемного труда. Плановая экономическая модель предполагает отсутствие рыночных регуляторов производства, в условиях ее функционирования присутствуют командно-административные методы управления трудом. Поэтому в советской экономической науке преобладала точка зрения о непосредственном соединении рабочей силы со средствами производства¹, вопрос о роли государства в организации использования рабочей силы общества практически не изучался. Идеологизация экономической науки породила взгляды об общности экономических интересов государства и граждан, что на практике приводило к ограничению человека в праве использования собственной рабочей силы. Вместе с тем представляется вполне справедливым положение о том, что в условиях плановой экономики рабочая сила не является товаром². Причиной такой трактовки является не отсутствие частной собственности на средства производства, как это традиционно толковалось советской экономической наукой, а отсутствие свободы человека самостоятельно распоряжаться своей способностью к труду в условиях директивного управления трудовыми ресурсами общества.

К настоящему моменту в российской и зарубежной экономической литературе нашли отражение разнообразные, во многом противоречащие друг другу теории рынка труда. Различия взглядов их авторов касаются практически всех элементов теории труда — начиная от определения товара, циркулирующего на рынке труда, формирования цены этого товара и заканчивая разногласиями по поводу того, какие же контингенты граждан оказываются вовлеченными в экономический механизм рынка труда.

Было бы неправильным утверждать, что та или иная теория рынка труда, являющаяся результатом исследований конкретных ав-

¹ См.: *Кащенко А.И., Тяпкин Н.К.* Некоторые вопросы содержания и формы в политической экономии социализма: Методика преподавания политической экономии: сб. статей. М., 1968. С. 86–87; *Ковалева М.Ф.* Роль собственности на средства производства в системе экономических отношений: Методологические проблемы экономической науки: сб. статей / под ред. И.И. Кузьминова и др. М., 1967. С. 239–242; *Политическая экономия: курс лекций* / под ред. Н.С. Спиридоновой. М., 1973. С. 362–364; *Румянцев А.М.* О категориях и законах политической экономии коммунистической формации. М., 1966. С. 248–253.

² См.: *Политическая экономия: курс лекций* / под ред. Н.С. Спиридоновой. М., 1973. С. 362–364.

торов, представляет собой «истину в последней инстанции». Особенностью экономических теорий, в отличие от естественнонаучных, является то, что их формирование происходит под влиянием социально-экономических отношений, сложившихся в конкретной стране или в группе стран к определенному моменту времени. Практически никому из исследователей не удалось преодолеть тяготения «злобы дня», абстрагироваться от современных ему проблем сферы труда и занятости. Различия в реалиях экономической действительности в совокупности с индивидуальностью преломления ее явлений в сознании конкретного ученого и есть объективная основа для существования множества подчас коренных расхождений в трактовке разнообразных социально-экономических категорий, в том числе и рынка труда.

Сегодня в мировом интеллектуальном сообществе существует целый ряд научных школ, под эгидой которых осуществляют теоретические исследования и практические разработки авторы, придерживающиеся во многом противоположных взглядов на основные особенности функционирования рынка труда. Тем не менее между ними существует немало общего, поскольку все они признают ведущую роль рыночных механизмов в сфере труда.

Следует оговориться, что большинство из существующих теорий рынка труда, даже при наличии различий в концептуальных подходах, несут в себе рациональное зерно. Это делает возможным и актуальным проведение комплексного анализа теорий рынка труда с целью выявления тех условий, при наличии которых использование положений той или иной из них окажется оптимальным с точки зрения практики государственного управления сферой труда и занятости.

В современной российской экономической науке в целом сформировался взгляд на рынок труда как систему социально-экономических (общественных) отношений между субъектами рынка труда по поводу всего комплекса трудовых отношений. Вместе с тем ряд авторов акцентируют свое внимание на тех или иных аспектах функционирования социально-трудовой сферы, что вносит определенный вклад в уточнение сущности рынка труда. В работах С.А. Карташова¹ рынок

¹ См.: *Карташов С.А., Одегов Ю.Г.* Рынок труда: проблемы формирования и управления (на примере г. Москвы). М., 1998. С. 7.

труда — это система социально-экономических отношений между государством, работодателями и трудящимися по поводу всего комплекса трудовых отношений, купли-продажи трудовых услуг, включая подготовку, переподготовку, повышение квалификации и вовлечение людей в процесс производства. В работах А.В. Кашепова¹ рынок труда определен как система общественных отношений, социальных (в том числе юридических) норм и институтов, обеспечивающих на основе соблюдения общепринятых прав и свобод человека воспроизводство, обмен по цене, определяемой соотношением спроса и предложения, и использование труда. А.А. Никифорова² также определяет рынок труда как систему общественных отношений, отражающих уровень развития и достигнутый на данный период баланс интересов между участвующими на рынке труда силами: предпринимателями, трудящимися и государством. В.С. Буланов³ рынок труда определяет как товарно-денежные отношения, связанные со спросом на рабочую силу, использованием и вознаграждением работника, временем использования рабочей силы. Ряд авторов (В.С. Буланов, С.А. Карташов, Э.Р. Саруханов) вводят в оборот понятия «рынок трудовых ресурсов», «рынок рабочей силы», обосновывая необходимость расширения терминологической базы сложностью и многогранностью отношений, формирующихся в рамках социально-трудовой сферы, а также различиями в сути терминов «труд», «рабочая сила», «трудовые ресурсы».

Достаточно часто можно встретить и другие определения рынка труда, базирующиеся на анализе составляющих его компонентов. А.Э. Котляр⁴ определяет рынок труда как совокупный спрос и предложение рабочей силы; за счет взаимодействия этих двух составляющих обеспечивается размещение относительно рабочих мест экономически активного населения по сферам хозяйственной деятельности в отраслевом, территориальном, демографическом и профессионально-квалификационном разрезах. При этом все равно

¹ См.: *Кашепов А.В.* Экономика и занятость. М., 1999. С. 13.

² См.: *Никифорова А.А.* Рынок труда: занятость и безработица. М., 1991. С. 10.

³ См.: *Рынок труда и доходы населения: учеб. пособие / под ред. Н.А. Волгина.* М., 1999. С. 8–10.

⁴ См.: *Котляр А.Э.* О понятии рынка труда // *Вопросы экономики.* 1998. № 1. С. 33.

отмечается формирование отношений между работодателями и наемными работниками, способствующих соединению рабочей силы со средствами производства, а также определяющих сущность такого явления, как рынок труда. Базируются на понятиях совокупного спроса и совокупного предложения, охватывающего всю наемную рабочую силу из числа экономически активного населения, и авторы учебника «Экономика труда и социально-трудовые отношения»¹. Суммируя всю совокупность приведенных высказываний, авторы приходят к выводу, что точкой пересечения различных позиций можно считать признание наличия системы социально-экономических отношений между субъектами рынка труда как одного из моментов, определяющих сущность этого рынка.

Такая общность позиции чрезвычайно важна с точки зрения выработки объективного взгляда на сущность рынка труда.

Вместе в тем существует и определенное, а порой и принципиальное различие точек зрения российских ученых-экономистов как по поводу сущности рынка труда, так и по поводу процессов, протекающих на нем. В учебнике «Экономика» под редакцией А.С. Булатова² рынок труда просто отождествляется с рынком рабочей силы без какой-либо аргументации.

В работах А.И. Рофе, Б.Г. Збышко, В.И. Ишина³ рынок труда хотя и понимается как система общественных отношений, однако в качестве товара, циркулирующего на нем, рассматривается труд, а не рабочая сила. Однако приводимая авторами аргументация этого положения представляется достаточно спорной. Механический перенос схемы эквивалентного обмена на товарном рынке на рынок труда невозможен, поскольку рабочая сила неотделима от человека. Кроме того, «предстоящий труд» (термин, введенный названными авторами) также не может быть предметом купли-продажи, как и труд сам по себе. Труд как процесс, как целесообразная деятельность человека, далеко не всегда сопровождается получением результатов, сопоставимых по своей цене со стоимостью рабочей силы. Напри-

¹ См.: *Экономика труда и социально-трудовые отношения* / под ред. Г.Г. Меликьяна, Р.П. Колосовой. М., 1996.

² См.: *Экономика* / под ред. А.С. Булатова. М., 1999.

³ См.: *Рофе А.И., Збышко Б.Г., Ишин В.В. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда*. М., 1998. С. 46–47.

мер, труд земледельца может быть безрезультатным, если урожай погиб по причине засухи, града или любых других стихийных бедствий. Однако это не означает, что сельскохозяйственный наемный рабочий не получит причитающейся ему в соответствии с условиями района заработной платы. Более того, определенная часть трудового дохода этого работника (тарифный заработок) будет зависеть как раз от характеристик его рабочей силы (профессии, квалификации), а не от конечного результата труда, например, полученного урожая. Неубедительным представляется и тезис авторов о том, что если работодатель является собственником результатов труда, владеет, пользуется и распоряжается ими, то это свидетельствует о товарности труда; скорее, это может свидетельствовать о товарности самих результатов труда, произведенных в результате соединения всех факторов производства. Обоснован и тезис Л.А. Костина¹, полемизирующего с утверждением названных авторов о принципиальной невозможности эксплуатации на рынке труда, на основе того, что заработная плата — это плата за труд: еще классики политической экономии А. Смит и Д. Риккардо установили, что прибыль — нетрудовой доход. Источником же нетрудового дохода любого человека или организации является труд наемного работника, чья заработная плата оказалась несопоставимой с реальной стоимостью его рабочей силы.

В результате сопоставления существующих в отечественной экономической литературе взглядов и позиций по поводу сущности рынка труда можно дать следующее определение: **рынок труда** — это система социально-экономических отношений по поводу формирования, распределения и использования рабочей силы в условиях ее товарности. Самостоятельным предметом обсуждения и дискуссий стал также вопрос, какие категории населения становятся субъектами рынка труда. Как правило, основой разногласий становится положение населения, занятого работой по найму. В работах Н.А. Волгина, В.С. Буланова, С.А. Карташова, Л.А. Костина² к

¹ См.: *Костин Л.А.* По поводу некоторых понятий теории рынка труда // *Человек и труд.* 1998. № 12. С. 34.

² См.: *Волгин Н.А.* Усиление социальной направленности экономики России. М., 1998. С. 13; *Буланов В.С.* Сущность, структура, механизм функционирования и особенности рынка труда // *Рынок труда и доходы населения: учеб. пособие.* М., 1999. С. 11; *Карташов С.А., Одегов Ю.Г.* Указ. соч. С. 8–10; *Костин Л.* Указ. соч. С. 35.

субъектам рынка труда отнесены как активно ищущие работу, так и занятые по найму граждане, т.е. практически все экономически активное население, за исключением занятых на условиях самозанятости. А.И. Рофе, Б.Г. Збышко, В.В. Ишин¹ считают, что на рынке труда лица, охваченные стабильной занятостью, не представлены, так как их труд, будучи купленным, реализуется в сфере производства. В работах А.Э. Котляра² обосновывается положение, что субъектом рынка труда человек остается вплоть до заключения контракта о найме, оформляющем куплю-продажу рабочей силы; при этом одним из главных аргументов становится разграничение производства и обращения как специфических сфер деятельности. Вместе с тем такое сужение границ рынка труда представляется нежелательным, так как из обсуждения практически исключается проблема социально-трудовых отношений уже в рамках организации³. Человек, продавший свою рабочую силу работодателю на взаимовыгодных условиях, никогда не делает этого раз и навсегда, так как деятельность любой организации подвергается столь значительным и динамичным изменениям, что положение конкретного работника в ее рамках постоянно меняется. Сохранение товарности рабочей силы и рыночного характера отношений между работодателем и наемным работником проявляется в наличии:

- 1) реальной возможности расторжения трудового договора по инициативе работника или работодателя;
- 2) переменной части общего трудового дохода (премии, штрафы), формирующейся под влиянием конкретных форм проявления трудовой активности работника.

Деление экономически активного населения на занятых и безработных есть результат функционирования рынка труда — это очевидный и бесспорный факт. Но где же произошло это деление? В большинстве случаев безработный — это человек, потерявший работу, уволенный со своего рабочего места. Это значит, что формирование

¹ См.: Рофе А.И., Збышко Б.Г., Ишин В.В. Указ. соч. С. 54.

² См.: Котляр А.Э. О понятии рынка труда // Вопросы экономики. 1998. № 1. С. 34–36, 40–41.

³ В данной работе все предприятия и фирмы, независимо от формы собственности и вида хозяйственной деятельности, объединены под общим названием «организация», что соответствует ст. 48 Гражданского кодекса Российской Федерации.

значительной части контингента безработных происходит в результате определенных отношений между работодателем и наемным работником, и отношения эти носят безусловно рыночный характер. Практика успешного построения систем управления персоналом свидетельствует, что именно в условиях рыночной экономики формируются внутренние рынки труда организации, характеризующиеся динамикой спроса и предложения рабочей силы, уже вовлеченной в процесс производства. По-настоящему рыночное отношение предпринимателя ко всем факторам производства, в том числе и к труду, побуждает его к активной ротации кадров, что неизбежно приводит к увольнениям, к перемещению работника с внутреннего на внешний рынок труда. Товарность рабочей силы делает невозможной достижение в условиях рынка труда стабильно гарантированной занятости, так как даже при сохранении за собой рабочего места работник может перемещаться в системе должностей внутри организации, в том числе и в желательном для себя направлении.

Рассмотрение всего экономически активного населения как пребывающего на рынке труда позволяет теоретически обосновать возможность согласования политики на рынке труда и занятости.

Систематизацию и анализ современных теорий рынка труда можно осуществить и с помощью других критериев. Например, условно можно выделить два класса теорий рынка труда: неоклассические и радикальные. Следует оговориться, что даже в рамках одного класса на сегодняшний момент не существует единого мнения касательно трактовки основополагающих категорий рынка труда и идет интенсивная научная дискуссия по вопросам на эту тему. Подтверждением тому являются многочисленные обзоры теорий рынка труда, представленные в отечественной литературе¹.

С позиций неоклассической теории в экономической литературе существует множество различных определений понятия «рынок «труда», подчеркивающих существенные стороны данной категории, такие как **система отношений** — форма связи между сторонами обмена, в процессе которого устанавливается рыночная цена; **пространство**, на котором происходит процесс товарного обращения; и **механизм**, сводящий вместе продавцов и покупателей. Например, А.И. Рофе

¹ См.: *Алексеева Е.Б.* Основополагающие трудовые категории в свете различных экономических теорий // Известия Академии труда и занятости. 2002. № 1–2.

и А.Л. Жуков определяют, что рынок труда — «прежде всего, система общественных отношений, связанных с наймом и предложением труда, т.е. с его куплей и продажей; это также экономическое пространство — сфера трудоустройства, в которой взаимодействуют покупатели и продавцы специфического товара — труда; наконец, — это механизм, обеспечивающий согласование цены и условий труда между работодателями и наемными работниками»¹.

Р.Дж. Эренберг и Р.С. Смит под рынком труда понимают «механизм, с помощью которого регулируется соотношение между работниками и числом рабочих мест», или «рынок, который обеспечивает работникам работу и координирует решения в сфере занятости»².

Главным недостатком приведенных выше определений является то, что они основываются на теоретических положениях неоклассической статистики. Принятие многих вариантов предложения труда требуют значительных начальных инвестиций со стороны работника, а именно — вложений в образование и профессиональную подготовку, а также расходов на миграцию и поиск работы. Инвестиции по определению означают начальные затраты, которые, как надеется каждый вкладывающий, окупятся спустя некоторое время. Следовательно, описание системы общественных отношений, связанных с наймом и предложением труда, должно учитывать дополнительные факторы — время, поведение индивидов по поводу инвестиций, занятости, труда.

Таким образом, говоря о рынке труда в рамках неоклассической теории, необходимо различать, что именно является содержанием рыночных отношений: «запас труда» или его «поток».

Новая институциональная экономика опирается на теоретическое наследие институциональной школы экономической мысли, к представителям которой относятся Дж.К. Гэлбрейт, Ф. Найт. Институционалистов характеризует попытка объяснить процессы, протекающие на рынке труда, особенностями социальных, демографических, профессиональных и отраслевых различий в структуре рабочей силы и соответствующих уровней в оплате труда. Институциональное направление использует меновую концепцию занятости, но в

¹ Рофе А.И., Жуков А.Л. Теоретические основы экономики и социологии труда: учебник. М., 1999. С. 122.

² Эренберг Р.Дж., Смит Р.С. Указ. соч. С. 32–37.

соответствии со своей методологией концентрирует внимание на изучении политических, правовых, психологических, моральных институтов, определяющих поведение субъектов. Представителями указанной экономической школы дается теоретическое описание механизма функционирования рынка труда. Так, в экономической системе Ф. Найта отношения обмена составляют стержень организации общества. Он считает, что обмен создает рынки, которые регулируют развитие хозяйства. Неоинституционалисты разбивают обмен на отдельные операции — трансакции, и с этих позиций определяют рынок труда как совокупность социальных условий, позволяющих множеству субъектов рынка труда совершать постоянно повторяющиеся сделки по передаче прав владения, распоряжения, пользования с целью максимизации уровня удовлетворения потребностей¹.

Новая институциональная экономика, ставя в центр исследований человека, предполагает, что индивид, участвующий в процессах на рынке труда, не обладает полной информацией для принятия решений. Вместо абсолютной информационной обеспеченности и совершенной рациональности теория использует такие понятия, как ограниченная рациональность и оппортунистическое поведение. Ограниченная рациональность предполагает, что индивид, находясь в центре сложных переплетений реальной жизни, не в состоянии переработать в процессе принятия решений всю имеющуюся в его распоряжении информацию, полностью учесть последствия принятых им решений. Оппортунистическое поведение предполагает, что в процессе заключения и реализации сделки каждая из сторон может, преследуя собственные интересы, нарушить если не букву, то дух достигнутых договоренностей.

В рамках новой институциональной экономики может быть также рассмотрена и концепция рефлексивности, предложенная Дж. Соросом². Применяя положения его теории к рынку труда, можно утверждать, что ограниченная рациональность возникает вследствие

¹ См.: Селигмен Б. Основные течения современной экономической мысли. М., 1968; Galbraith J. K. The New Industrial State. Boston, 1967; Knight F. Risk, Uncertainty and Profit. N.Y., 1992; Richter R., Furuboth E. New Institutionenoeconomik. Tuebingen: J.C.B. Mohr, 1996.

² Сорос Дж. Алхимия финансов. М., 1996. С. 50.

того, что мышление индивидов, выходящих на рынок труда, влияет на ситуацию, к которой оно относится. Взаимосвязь между мышлением участников рынка труда и ситуацией, в которой они участвуют, разбивается на две функциональные зависимости. Усилия индивидов по пониманию ситуации могут быть представлены когнитивной или пассивной функцией, а воздействие их умозаключений на ситуацию в реальном мире — воздействующей или активной функцией. Участник рынка труда производит анализ сложившейся ситуации на рынке и принимает решение, в какой области и каким образом приложить свою рабочую силу. С другой стороны, работник, приняв решение по поводу трудоустройства, влияет на ситуацию на рынке. В этом проявляется его воздействующая функция. Тем самым исследователем делается попытка введения в экономический анализ диалектического подхода, синтезирующего гегелевский идеализм и материализм К. Маркса.

Понятие «рынок труда» в рамках новой институциональной экономики может быть определено как совокупность социальных и политических условий, позволяющих множеству работников и работодателей заключать договоры, являющиеся оформлением сделок в области трудовых отношений, с целью получения денежного вознаграждения, с одной стороны, и права пользования рабочей силой — с другой¹. О.Ю. Патласов с позиций новой институциональной экономики дает следующее определение рынка труда: «это способы, механизмы и институты (государственные и общественные), позволяющие работникам найти поле деятельности в соответствии со своими навыками, способностями и умениями, а работодателя нанять рабочую силу для достижения целей организации»².

Один из разделов новой институциональной экономики — **контрактная теория занятости**, описывающая сделки (транзакции), заключаемые между работником и работодателем. Особый вклад в ее развитие, начиная с середины 70-х гг. XX в., внесли М. Бэйли, Д. Гордон, К. Азариadis. В соответствии с их представлениями наемный работник меняет права пользования своей рабочей силой, объем которой и содержание в трудовом договоре не может быть полностью и однозначно определен, на соответствующее вознаграждение.

¹ См.: Эренберг Р.Дж., Смит Р.С. Указ. соч. С. 11.

² Патласов О.Ю. Маркетинг — менеджмент рынка труда. Томск, 2000. С. 127.

граждение. При этом работник продает непосредственно не трудовые усилия, а в значительном смысле потенциал — обещания совершить заранее оговоренные трудовые усилия в будущем. Работник обязуется перед нанимателем выполнять обязанности в рамках заключенных договоренностей, а наниматель — выплачивать работнику денежное содержание¹.

Объектом трудового договора выступает контроль над человеком, определяющий относительные права пользования «человеческим капиталом». Новая институциональная экономика определяет абсолютное право собственности индивида на «человеческий капитал», т.е. на производственные способности людей, служащие извлечению дохода в процессе рыночных отношений².

Л. Туроу в рамках неоклассической теории рынка труда и О.Ю. Патласов осуществляют отдаленное сравнение права использования способности к труду с арендой³. С точки зрения новой институциональной экономики, существует качественное различие между договором аренды машины и наймом, управлением и увольнением человека. Одним из самых существенных отличий является способность индивида к образованию коалиций. Тем самым на процесс использования рабочей силы помимо экономических условий могут начать воздействовать и политические, правовые, психологические, моральные процессы.

Представители нового институционального направления экономической мысли определяют, что договоры, заключаемые на рынке труда, являются **относительными**⁴. Под относительными договорами, регулирующими права пользования, понимаются до-

¹ См.: *Azariadis C.* Implicit Contracts and Underemployment Equilibria // *Journal of Political Economy*. 1975. № 83. P. 1183–1203; *Azariadis C., Cooper R.* Nominal Wage-Price Rigidity as a Rational Expectation Equilibrium // *American Economic Review, Papers and Proceedings*. 1985. № 75. P. 31–35; *Baily M.J.* Wages and Employment Under Uncertain Demand // *Review of Economic Studies*. 1974. № 41. P. 37–50; *Gordon D.F.* A Neoclassical Theory of Keynesian Unemployment // *Economic Enquiry*. 1974. № 12. P. 124–142.

² См.: *Rosen S.* Human Capital // *Eatwell J., Milgate M., Newman P.* The New Palgrave: A Dictionary of Economics. Band 2. London, 1987. С. 681.

³ См.: *Thurow L.* Investment in Human Capital. Belmont, 1970. P. 16; *Патласов О.Ю.* Указ. соч. С. 130.

⁴ См.: *Knight F.* Op. cit. P. 149.

говора, которые не учитывают все возможные варианты развития событий в будущем, но при этом являются долгосрочными соглашениями. В них особую роль играют предшествующие, текущие и последующие взаимоотношения между договаривающимися сторонами. Именно такими договорами и являются договора, регулирующие трудовые отношения.

Исследуя рынок труда, К. Маркс рассмотрел два основных условия продажи товара «рабочая сила»: работник «должен быть свободным собственником своей способности к труду, своей личности», т.е. не должен быть рабом, собственностью рабовладельца; и «владелец рабочей силы должен быть лишен возможности продавать товары, в которых овеществлен его труд, и, напротив должен быть вынужден продавать как товар рабочую силу, которая существует лишь в живом организме»¹.

Развивая положения К. Маркса, современные исследователи рынка рабочей силы выделяют четыре условия, необходимых для осуществления акта купли-продажи на рынке:

«во-первых, необходимо наличие, по крайней мере, двух сторон, заинтересованных в обмене: продавца-собственника рабочей силы и покупателя-потребителя этой способности к труду;

во-вторых, каждая из сторон может предложить нечто, имеющее потребительную стоимость для другой: носитель рабочей силы — способность к определенному труду, ее потребитель — фонд жизненных средств, необходимый для ее воспроизводства;

в-третьих, каждая из сторон может принять предложение другой или отказать;

в-четвертых, каждая из сторон доверяет партнеру и верит в возможность получить в результате обмена потребительную стоимость, равную той, которая поставлена ею, или даже ее превосходящую»².

А.И. Рофе и А.Л. Жуков соглашаются с первым и четвертым условием, однако выделяют в качестве двух других следующие:

- возможность смены собственника какого-либо объекта, которая подразумевает, что продавец теряет право собственно-

¹ Маркс К., Энгельс Ф. Соч. Т. 23. С. 179.

² Сотникова С.И. Экономико-организационные основы управления маркетингом рабочей силы. Новосибирск, 1998. С. 6–7.

сти на объект, получая за это деньги, а покупатель за деньги приобретает право собственности на объект;

- способность собственника распоряжаться объектом владения, которая отличается от правомочий нанимателя или арендатора тем, что последние обладают только правами владения и пользования¹.

Ряд исследователей считает, что противопоставление терминов «труд» и «рабочая сила» изжило себя и различия между понятиями «рынок рабочей силы» и «рынок труда» теперь не играют роли².

С позиций **объекта** исследования различается понимание разными авторами **содержания** и **формы** проявления трудовой теории стоимости. С.И. Сотникова рассматривает рынок труда как «специфический вид товарного рынка, содержанием которого является обмен товаром особого рода — способности к труду между собственником (носителем) рабочей силы и владельцем капитала». Данное мнение разделяют многие современные исследователи, например, Е.В. Маслов, И.С. Маслова, Э.Р. Саруханов, Н.Н. Филиппов и Н.Э. Шаймарданов, В.В. Томилов и Л.Н. Семеркова, Л.Г. Милыева. В свою очередь другая группа ученых — Р.Дж. Эренберг, К.Л. Макконел и С.Л. Брю, А.И. Рофе, А.Л. Жуков, Б.Г. Збышко и В.В. Ишин, Б.М. Генкин считают, что объектом купли-продажи на рынке труда является «труд». На выводы вышеназванных авторов влияет основной недостаток неоклассической экономической теории — отсутствие диалектического подхода к исследованию экономических явлений.

Под воздействием представлений новой институциональной экономики сложилась и другая точка зрения. Л.П. Киян, например, считает, что «объектом связи на рынке труда выступает рабочая сила, представляющая услуги труда». Такое же мнение у В.И. Марцинкевич и И.В. Соболева³.

С.И. Сотникова, исследуя **содержание рынка труда**, считает, что обмен рабочей силы на другие товары и услуги предопределен пра-

¹ См.: Рофе А.И., Жуков А.Л. Указ. соч. С. 26–27.

² См.: Кашепов А. Рынок труда в России: некоторые проблемы исследования конъюнктуры // Общество и экономика. 1995. № 1. С. 21.

³ См.: Киян Л.П. Маркетинг рынка труда. Воронеж, 1995. С. 9; Марцинкевич В.И., Соболев И.В. Экономика человека: учеб. пособие. М., 1995. С. 122.

вом собственности каждой из сторон обмена и характеризуется равенством сторон: они относятся друг к другу, как товаровладельцы и обменивают эквивалент на эквивалент¹. На тех же позициях находится Л.Г. Миляева. Н.Н. Филиппов и Н.Э. Шаймарданов также подчеркивают равноправность с юридической точки зрения торга двух собственников — собственника капитала и собственника товара «рабочая сила». И действительно, покупая рабочую силу, работодатель при обычных условиях оплачивает рабочему ее полную стоимость, ибо эта стоимость определяется вовсе не тем, сколько стоит труд, а тем, что необходимо рабочему для жизни и воспроизводства рабочей силы. Таким образом, обмен между капиталом и трудом совершается в полном соответствии с законом стоимости. Но поскольку стоимость рабочей силы в рамках трудовой теории стоимости меньше стоимости результатов труда, постольку К. Маркс говорит не об эквивалентном обмене, а об отношениях обмана, надувательства, грабежа, наживы, т.е. эксплуатации.

По мнению О.Ю. Патласова, С.И. Сотниковой, Л.Г. Миляевой, в отличие от содержания, **формой** рынка труда выступает акт купли-продажи рабочей силы, посредством которого заработная плата увязывается с результатами труда. Оплата труда осуществляется после трудового процесса и, наконец, оплаты труда может и не быть, если не был затрачен труд или не достигнуты желаемые успехи.

Другое мнение о форме рынка труда высказывают А.И. Рофе и А.Л. Жуков. Исходный пункт в представленной ими критике опирается на утверждение К. Маркса о том, что работодатель выступает лишь нанимателем рабочей силы на определенный срок. Но процесс найма не является покупкой, а, следовательно, акт купли-продажи при найме отсутствует, отсутствуют также продавцы и покупатели рабочей силы. На наш взгляд, ошибочность данной критики заключается в том, что К. Маркс, говоря о найме, подразумевал наем носителя способности к труду, т.е. работника. Одновременно с наймом работника происходит реализация акта купли-продажи непосредственно способности к труду, т.е. рабочей силы.

Таким образом, в самом обобщенном виде можно представить различия между неоклассическими и радикальными теориями труда (см. табл. 15.1).

¹ Сотникова С.И. Указ. соч.

Таблица 15.1

Систематизация различий между неоклассическими и радикальными теориями рынка труда

Характеристики	Неоклассические	Радикальные
Факторы, определяющие спрос на труд	Внешние	Как внешние, так и внутренние
Факторы, определяющие предложение труда	Экономические	Как экономические, так и социальные
Методологический подход к труду	Труд — один из факторов производства	Труд — особый фактор производства
Характер принятия решений	Индивидуальный	Коллективный
Взаимодействие сторон трудовых отношений	Двустороннее (работник — работодатель)	Многостороннее
Основное направление динамики заработной платы	Равновесная заработная плата	Справедливая заработная плата
Уровень формирования занятости	Региональный и национальный	Сегменты рынка труда
Понятийный аппарат	Общэкономический	Экономико-трудовой

Очевидно, что по определенному кругу позиций неоклассические и радикальные теории дополняют друг друга. Их взаимодействие в последнее время осуществляется в рамках развития институциональных теорий рынка труда. Хотя они лежат за пределами неоклассических положений, тем не менее они учитывают действие соответствующих закономерностей. Более того, в некоторых институциональных подходах можно проследить некоторый параллелизм с неоклассическими. Так, не укладывающееся в рамки неоклассических теорий существование в пределах организации внутреннего рынка труда может быть проанализировано посредством классических теорий издержек мобильности и монополий различного типа рынков.

Типичным примером органического сочетания неоклассических и радикальных подходов является рассмотрение внутреннего рынка труда организации. Следует признать, что институциональная тео-

рия рынка при ее должном развитии позволяет учесть различные, порою противоречащие друг другу положения неоклассических и радикальных теорий рынка труда.

Как и любой другой рынок, рынок труда включает в себя продавцов и покупателей. В масштабах всей страны они формируют национальный рынок труда, в пределах транспортной мобильности работников — региональный. Что касается так называемого локального рынка труда, то его характеризует, прежде всего, определенная транспортная изолированность. Нельзя также игнорировать и промежуточного положения локального рынка труда между региональным и внутренним рынком труда организации¹. Объем локального рынка труда зависит, прежде всего, от расстояния, которое работник готов тратить на дорогу к месту работы, а также от других характеристик (особенности трудовой деятельности, режим рабочего времени и т.п.). Так, проведенные в Великобритании исследования показали, что 80% работников живут на расстоянии не более восьми миль от предприятия либо в пределах 35-минутной доступности².

Одни и те же факторы могут совершенно по-разному влиять на занятость в различных подсистемах рынка труда. Говорить о равновесии на рынке труда в целом в этом случае едва ли целесообразно, более правильно рассматривать его лишь в пределах определенного сегмента. Как предложение труда, так и спрос на него осуществляются лишь в пределах достаточно четких границ сегмента.

Как правило, малоквалифицированные работники ищут работу поближе к месту жительства: это является для них более важным фактором выбора, чем для высококвалифицированных. В силу высоких требований организаций к соискателям высокооплачиваемых вакансий многие специалисты привлекаются предприятиями с регионального, национального и международного рынков труда. Таким образом, внутренний рынок труда может взаимодействовать с несколькими рынками, каждому из которых соответствует своя группа профессий различной квалификации. Наибольшее количество работников предприятие черпает из локального рынка рабочей силы.

¹ См. об этом: *Pearson R., Walsh K.* How to analyse your local labour market. Aldershot, 1983.

² *Pearson R., Walsh K.* UK Labour market guide. Aldershot, 1984. P. 8–9.

В рамках структуризации рынка труда современные исследователи обособляют сегменты высоко- и низкооплачиваемых работ¹. Объясняется это тем, что обычно тому или иному уровню оплаты соответствует определенное содержание труда, поскольку последнее в большой мере связано с наличием той или иной квалификации. Это деление, в отличие от предыдущего, характеризует индивидуальное положение работника и не изменяется в зависимости от положения других должностных лиц. Оно может быть отнесено как к внешнему, так и к внутреннему рынку труда. В итоге мы получаем структуру рынка труда организации, каждая составляющая которого обладает особыми, присущими только ей характеристиками (см. табл. 15.2).

Таблица 15.2

Характеристики составных частей внутреннего рынка труда организации

Иерархический аспект Индивидуальный аспект	Хорошие возможности продвижения, большое влияние в организации	Плохие возможности продвижения, слабое влияние в организации
Высокие доходы, творческое содержание и хорошие условия труда	I. Высокооплачиваемые постоянные работники	III. Высокооплачиваемые временные работники
Низкие доходы, рутинное содержание и плохие условия труда	II. Низкооплачиваемые постоянные работники	IV. Низкооплачиваемые временные работники

Подсистемы I и II представляют собой внутренний рынок труда организации, а III и IV — его взаимосвязь с внешним рынком труда. Анализ данной структуры позволяет выявить основные особенности и стратегию управления человеческими ресурсами организации. Так, более гибкой системе управления трудом соответствует возрастание значимости внешнего рынка труда. В этом случае руководство организации предпочитает не нанимать лишних людей на постоянной основе, поскольку любое изменение ситуации может привести

¹ Это направление исследований получило развитие в Великобритании, где даже выходили издания *Low wages review* и *Low pay report*.

к необходимости сокращения численности, что обычно связано с большими единовременными расходами и организационными усилиями. Вместе с тем появляется необходимость постоянного привлечения работников, отслеживания ситуации на внешнем рынке труда. Взаимодействие внутреннего и внешнего рынков труда в этом случае является более интенсивным, а система управления трудом — менее традиционной. Преобладанию подсистем I и II соответствуют противоположные закономерности. Покажем структуру рынка труда предприятия на примере (табл. 15.3).

Таблица 15.3

Пример структуры рынка труда организации

Иерархический аспект Индивидуальный аспект	Хорошие возможности продвижения, большое влияние в организации	Плохие возможности продвижения, слабое влияние в организации
Высокие доходы, творческое содержание и хорошие условия труда	I. Ведущие специалисты и высококвалифицированные рабочие	III. Консультанты, эксперты, временно привлекаемые специалисты
Низкие доходы, рутинное содержание и плохие условия труда	II. Рабочие на конвейере, вспомогательные рабочие	IV. Временные и сезонные работники

Индивидуальная составляющая на данных схемах отражает прежде всего предложение на внутреннем рынке труда организации. В самом деле, размер вознаграждения, особенности условий и содержания труда имеют решающее значение для формирования предложения рабочей силы. Так, с ростом заработной платы до определенной степени возрастает предложение труда. Улучшение условий труда и обогащение его содержания позволяют расширять возможные пределы рабочего дня и недели, что также может быть рассмотрено как возрастание предложения труда.

Иерархическая составляющая на схемах связана в основном со спросом на рынке труда. В своем наиболее общем виде этот спрос включает в себя, во-первых, спрос на труд как относительно постоянный фактор производства (чему соответствуют, в частности, большие вложения в профессиональную подготовку) и, во-вторых, спрос на труд как переменный фактор производства, потребность в котором колеблется в зависимости от спроса на продукцию.

Аналогично может быть рассмотрена и структура внешнего рынка труда, находящегося за пределами предприятия. Она имеет важное значение для выработки его кадровой политики. При этом вместо уже занятых рабочих мест рассматриваются вакантные, а взамен относящихся к ним работников — наиболее типичные претенденты на них.

Описанный методологический подход предполагает рассмотрение внутреннего рынка труда организации в неразрывном единстве с частью окружающего его рынка труда внешнего и, прежде всего, — его локальной подсистемы. При этом авторы полагают, что это позволяет осуществить синтез неоклассических и радикальных теорий рынка труда, оговариваясь, что для внутреннего рынка труда характерны закономерности, лежащие в основе классических¹.

В конечном счете параллельный анализ внутреннего и внешнего рынков труда в рамках единой структуры рынка труда позволяет сформировать единый подход к управлению человеческими ресурсами на различных уровнях: от национального до уровня организации.

При всем различии существующих подходов к определению базовых понятий теории рынка труда, в том числе — к определению места и роли человека в экономической системе общества, к выделению тех причин, которые побуждают человека к труду, общим является признание труда как основы жизни и отдельно взятого человека, и общества в целом.

Различия в терминологии, существующие у разных авторов, обусловлены в ряде случаев не столько различиями в понимании сущности тех или иных явлений в сфере социально-трудовых отношений, сколько целями исследования конкретных аспектов трудовой деятельности людей. В частности, этим можно объяснить и параллельное, не всеми авторами признаваемое различными, существование категорий «рынок труда» и «рынок рабочей силы». 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.

¹ См.: *Экономика труда: учебник*. СПб., 2004. С. 124–129.

Понятие «рынок рабочей силы» включает отношения не только по поводу занятых, но и 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 вовлекается не только экономически активное население, но и близкий к нему трудовой резерв, представленный выпускниками общих, профессионально-технических, средне-специальных и высших учебных заведений, а также той частью занятых в домашнем хозяйстве, неустойчивое материальное положение которых 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. Он характеризует отношения в сфере занятости.

От других рынков рынок труда отличается тем, что объектом купли-продажи на нем является право на использование рабочей силы или способностей к труду. Причем предметом торга является не только определенный вид способностей, но и продолжительность применения.

Рынок труда как совокупность экономических отношений возникает между собственником рабочей силы и ее покупателем (предпринимателем) по поводу конкретного рабочего места, на котором будут производиться товар или услуга.

Для владельца рабочей силы создается возможность получить рабочее место, на котором он может трудиться, проявить способности, зарабатывать деньги, необходимые ему для воспроизводства своей рабочей силы. Для предпринимателя возникают экономические

условия получения прибыли. Складываются экономические отношения занятости. Именно они определяют истинное содержание рынка труда как рынка занятости. Рынок занятости может рассматриваться на национальном, региональном и местном уровнях. Он включает в себя государственные (Федеральная служба по труду и занятости — Роструд — и ее органы на местах) и негосударственные (как коммерческие, так и некоммерческие) структуры. На него воздействует государственное регулирование и элементы стихийности, конкуренция между собственниками рабочей силы за определенное рабочее место, за наиболее выгодные условия продажи своей способности к труду. Таким образом, рынок труда в широком смысле слова может быть представлен в следующем виде (рис. 15.3).

Взаимосвязь категорий «рынок труда», «рынок трудовых ресурсов», «рынок рабочей силы» проявляется, в том числе, через механизмы перераспределения различных категорий населения между сферами приложения труда. По существу, рынок трудовых ресурсов в узком смысле — это скорее потенциальный рынок трудового резерва. Он представлен выпускниками учебных заведений, которые готовят рабочих, специалистов, менеджеров. К этому рынку относятся военнослужащие, подлежащие увольнению, особенно в связи с сокращением Вооруженных сил России, и домашние хозяйки, чье материальное положение пошатнулось, и они хотят пойти работать. Сюда же можно отнести лиц, лишенных свободы, но амнистированных или ожидающих досрочного освобождения.

Из этого резерва непосредственно пополняется или категория занятых, или категория безработных, или теневой рынок и криминальная среда. Государство должно выработать по отношению к этому резерву специальную политику занятости, чтобы не допускать расширения криминальной среды.

Итак, схематически соотношение отдельных категорий трудоспособного населения, вовлекаемых в разнообразные формы рыночных социально-трудовых отношений, можно представить следующим образом (см. рис. 15.3).

Из рисунка видно, что лица, охватываемые понятием «занятые», не все вовлечены в сферу рыночных социально-трудовых отношений. Занятые индивидуально-трудовой деятельностью (ИТД), равно как и лица свободных профессий, не продают своих способностей к труду и не выступают в качестве работодателей на постоянной основе, поэтому они не являются субъектами рынка труда, хотя и обладают рабочей силой.

Категории трудоспособного населения					
Занятые	Безработные			Трудоспособные, не вовлеченные в профессиональный труд	
	Потенциально способные к труду, к трудовому использованию в течение ближайшего года				
Индивидуально-трудовая деятельность (ремесленники, «челноки» и др.). Лица свободных профессий	Работодатели, в том числе предприниматели и др.	Наемные работники	Активно ищущие работу	Учасьшиеся всех видов учебных заведений — выпускные классы, курсы	Военнослужащие, подполковники, демобилизация, сокращению
				Лица, освобожденные из мест лишения свободы	Лица, не работающие и не занятые учебой
				Домохозяйки	
Рабочая сила			В том числе потенциальная		
Рынок труда в узком смысле	Рынок рабочей силы в узком смысле		Потенциальный рынок — рынок трудового резерва в узком смысле		
Рынок труда в широком смысле					

Рис. 15.3. Рынок труда и основные формы его проявления

Свои способности они направляют на создание вещей, которые потом реализуют на рынке товаров или потребляют сами. Но, потерпев неудачу на своем поприще, они могут стать субъектами рынка труда. На практике в состав рабочей силы в течение своей жизни вливается и часть домохозяйек, остальная часть пребывает в этом качестве всю жизнь.

Аналогичным образом в состав трудовых ресурсов входит значительная доля лиц, представляющих собой трудовой резерв, способности к труду которых могут быть использованы в будущем, т.е. в данный момент они не вовлекаются в рыночные социально-трудовые отношения. Вместе с тем трудовой резерв должен быть в поле зрения общества, прежде всего государства, общественных институтов. Они должны создавать условия для вовлечения незанятых людей в сферу официальной, реальной экономики. Иначе трудовой резерв может стать базой для теневой экономики, а еще хуже — для криминальной деятельности¹.

Как уже было установлено ранее, рабочая сила в условиях рыночной экономики является товаром. Товарность рабочей силы по-разному проявляет себя в условиях различных социально-экономических систем. Например, способность к труду как товар в простом товарном производстве отсутствует или присутствует как единичная, случайная форма. В расширенном товарном производстве — это уже полная форма. В современных условиях рыночной экономики в экономически развитых странах мира товарность рабочей силы приобретает всеобщую (сложную) форму. Такой аналог развития товара «рабочая сила» подтверждается логикой исторического процесса: полностью зависимого раба сменяет крепостной, а затем — феодально-зависимый крестьянин, который, в свою очередь, сменяется наемным работником.

Являясь на рынке труда главным товаром, рабочая сила традиционно трактуется авторами как совокупность физических и духовных способностей, которые используются человеком в процессе трудовой деятельности. Очевидно, что индивидуальная рабочая сила не является статичной, раз и навсегда заданной величиной. Она развивается в рамках развития личности конкретного человека, и осозна-

¹ См.: *Рынок труда и доходы населения: учеб. пособие.* / под ред. Н.А. Волгина. М., 1999. С. 6–20.

ние этого факта естественным образом приводит к обоснованию разработки инновационных технологий управления человеческими ресурсами, способствующих трансформации индивидуальной рабочей силы наемных работников в интересах общества и организации.

Типологии рынка труда, представленные в современной экономической литературе, различаются признаками дифференциации. Наиболее широкое распространение получила типология, различающая национальные модели рынков труда. Это объясняется тем, что в каждой стране (или группе стран, объединенной общностью системообразующих характеристик) складываются свои специфические тенденции развития рынка труда. В результате формируются **национальные модели** функционирования и регулирования рынка труда. Если на национальном рынке труда преимущественное развитие получил внешний рынок труда, говорят о национальном рынке труда, ориентированном на внешний рынок. Если преимущественное развитие получили институты, характерные для внутреннего рынка труда, то говорят о национальном рынке труда, тяготеющем к внутреннему рынку. При отнесении национального рынка труда к тому или иному типу учитываются многие факторы: уровень межфирменной мобильности; ориентация системы профессиональной подготовки на обучение в специальных учебных центрах (с выдачей сертификата, диплома) или на подготовку непосредственно на предприятии или рабочем месте и т.п. Так, по мнению специалистов, Япония и Франция — пример ориентации на внутренний рынок труда, США и Великобритания — на внешний.

Существуют модели трудовых отношений, выходящие за рамки национальных, охватывающие ряд стран.

Европейской (континентальной) модели свойственны: высокий уровень правовой защищенности работника; ориентированность трудового права на сохранение рабочих мест; сильные профсоюзы, наличие институтов рабочего представительства, отраслевое (регионально-отраслевое) тарифное регулирование; высокий законодательно установленный минимум оплаты труда; относительно небольшая дифференциация оплаты труда. Эта модель используется большинством европейских государств (Великобритания, Франция, Италия, Испания и др.). Она обеспечивает очень высокий уровень социальной защищенности работников, но среди ее негативных последствий отмечают: высокий уровень безработицы; затрудненный доступ на рынок труда молодежи и лиц с низкой квалификацией;

ослабление стимулирующей роли оплаты труда, снижение темпов экономического роста.

Американскую модель (США, Канада, Австралия, Новая Зеландия) характеризует: большее сходство трудового и гражданского права; невысокий охват работников профсоюзами; высокий уровень регистрируемой безработицы; децентрализация законодательства о занятости и помощи безработным (в США); свобода работодателя в отношении найма и увольнения; коллективно-договорное регулирование на уровне фирмы, а не отрасли и региона; слабое распространение внутрифирменной подготовки персонала; очень высокая территориальная и межфирменная мобильность рабочей силы, особенно в США. В США существует более высокая дифференциация в оплате труда (до 40 раз в оплате высших менеджеров и рабочих). Выполнение требований по минимальной зарплате не обязательно лишь для предприятий с годовым доходом меньше 500 тыс. долл. Достоинства этой модели: более динамично создаются новые рабочие места; меньше уровень безработицы; выше темпы экономического роста. Но при этом немало «работающих бедняков» с доходами ниже минимального потребительского стандарта. Либеральные экономики (США, Канада и др.) предоставляют человеку огромную свободу выбора и на него же возлагают ответственность за неудачи. Поэтому срок выплат пособий по безработице в этих странах обычно ограничен. Например, в США пособие можно получать полгода, в то время как во Франции — пять лет, а в Германии и Великобритании этот срок не ограничен.

Одной из новых тенденций развития данной модели является деление рынка труда на несколько не конкурирующих между собой профессионально-квалификационных сегментов. Так, один рынок труда охватывает рабочие места для специалистов с высшим образованием, управляющих и администраторов всех звеньев, высококвалифицированных рабочих, техников, административно-вспомогательный персонал и рабочих средней квалификации. Другой охватывает рабочие места, не требующие специальной подготовки и значительной квалификации; их занимают работники сферы обслуживания, неквалифицированные рабочие, низшие категории служащих. Эта тенденция объединяет американскую и российскую модели рынка труда.

Азиатская модель достаточно специфична и отражает особенности национальной модели экономики в целом и менталитета населе-

ния страны. Этой модели придерживаются Япония, Южная Корея, Гонконг, Тайвань, Малайзия и др. Для значительной части работников действует система «пожизненного найма»; уровень зарплаты и размер социальных выплат пропорциональны внутреннему стажу; долгосрочные трудовые отношения основаны на привязанности, разделении персоналом миссии, целей и корпоративной культуры фирмы. В Японии развиты внутренние рынки труда (работники повышают квалификацию во внутрифирменных службах и строго по плану перемещаются на новые рабочие места); широко распространён внутрифирменный патриотизм, позволяющий использовать методы мотивации, применяемые в других странах. В азиатских странах действует эффективная система отбора персонала для инвестиций в человеческий капитал и повышения по службе; широко используется опыт лиц пенсионного возраста для наставничества; в результате долгосрочных взаимоотношений максимально эффективно выявляется и используется потенциал женщин, поэтому их трудовая дискриминация минимальна.

В Японии широко применяется повышение зарплаты на 10–20% в связи с наступлением в жизни работника значимых событий (женитьба, рождение ребенка, покупка жилья и др.); при необходимости сокращения производства персонал, как правило, не увольняется, а часть работников переводятся (по соглашению с ними) на другие предприятия либо сокращается продолжительность рабочего времени; разница в оплате труда работников относительно невелика: самый низкоквалифицированный работник получает лишь в четыре–восемь раз меньше, чем высококвалифицированный. В экономике Японии существует ярко выраженная социальная направленность трудовых отношений; корпоративная культура основана на личных отношениях и продуманном «социальном пакете»; уровень безработицы низкий, в пределах 2–3%; регулирование трудовых отношений в основном происходит непосредственно на уровне предприятий, где имеются развитые профсоюзные организации.

В настоящее время ситуация на рынке труда Японии изменилась: усилилась международная конкуренция и возросла степень риска в бизнесе. Поэтому для компаний предпочтительнее гибкое и адекватное реагирование на изменения международных и внутренних условий их бизнеса, чем поддержание стабильных отношений с персоналом, которые ведут к росту издержек в период экономического спада, связанных с сохранением излишней численности работников. В связи

с этим в Японии наблюдается размывание традиционной модели занятости, основанной на «пожизненном найме», и большинство компаний ищут новые формы взаимоотношений со своим персоналом.

Можно выделить как отдельный вид **китайскую модель** трудовых отношений: она двухсторонняя. Ей свойственны жесткое регулирование трудовых отношений в государственном секторе (близкое к европейскому, но без свободных профсоюзов); полное отсутствие правового регулирования в частном секторе (в том числе концессионном); низкая цена труда, позволяющая добиваться успехов в ценовой конкуренции на внешних рынках; трудоизбыточность во многих районах страны; трудолюбие населения, мораль которого веками складывалась под воздействием конфуцианства; политически устойчивый и стабильный авторитарный режим; наличие свободных экономических зон, способствующих привлечению иностранных инвестиций и передовых технологий.

В зависимости от интенсивности движения рабочей силы и рабочих мест модели рынков труда могут быть следующими:

- 1) модель «стрелы», когда рынок труда способен напрямую, без отклонений и пробуксовки продвигаться к новой структуре занятости, которая диктуется сдвигами в спросе, изменившимися технологическими и институциональными условиями;
- 2) модель «летающей пули», когда при активном «вращении вокруг оси» рынок труда вместе с тем демонстрирует способность к быстрому обновлению структуры рабочих мест (ближайшим аналогом мог бы, по-видимому, служить американский рынок труда);
- 3) модель «лежащего камня», т.е. застойный рынок труда, где практически не наблюдается ни движения работников через имеющиеся рабочие места, ни перемещения рабочих мест из неэффективных производств в эффективные;
- 4) модель «волчка», когда при весьма энергичном «беге на месте» рынок труда не продвигается вперед к новой, более эффективной структуре занятости, а если и продвигается, то крайне медленно¹.

¹ См. подр.: *Капелюшников Р.* Движение рабочей силы и рабочих мест в российской промышленности // *Вопросы экономики.* 1998. № 2. С. 114.

В последние годы появились публикации, в которых в рамках общей типологии рынков труда выделяется российская модель¹. Однако поскольку в контексте настоящего учебника закономерности формирования и функционирования рынка труда представляют особый интерес, мы поговорим об этом в отдельной главе.

Сущность рынка труда достаточно полно проявляется во взаимодействии ее субъектов, к которым традиционно относятся наемные работники (и их объединения — профсоюзы), работодатели (предприниматели) и их объединения и союзы, государство и его органы (см. рис. 15.4).

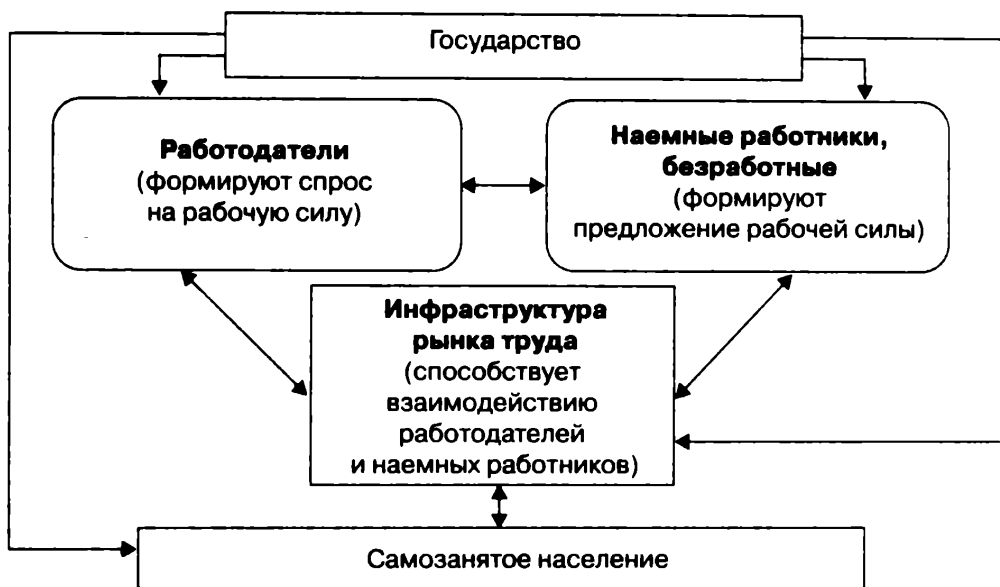


Рис. 15.4. Взаимодействие субъектов рынка труда

Наемные работники — это участники общественного производства, продающие свою рабочую силу собственнику средств производства или организатору производства — менеджеру (который сам может быть наемным управляющим у собственника средств

¹ См., напр.: Гимпельсон В.Е. Дефицит квалификации и навыков на рынке труда: недостаток предложения, ограничение спроса или ложные сигналы работодателей?; Капелюшников Р. Движение рабочей силы и рабочих мест в российской промышленности.

производства, например, в акционерном обществе). Для защиты интересов наемных работников существуют различные институты. Профсоюзы — наиболее массовые организации трудящихся — создаются, как правило, по общности социально-экономических интересов.

Работодатель — это индивидуум, работающий самостоятельно и постоянно нанимающий на работу одного и более человек. На мелких предприятиях работодатели обычно являются собственниками средств производства. В крупных компаниях, а также на государственных предприятиях работодатели сами являются наемными работниками акционеров или государства. Статистика пока не дает точной численности и не анализирует качественный состав работодателей. В акционерных обществах работодателем выступает менеджер (управляющий). Он может иметь часть (иногда немалую) акций предприятия. На государственном предприятии руководитель (директор) не владеет средствами производства. Менеджеры и директора управляют производством, принимают и увольняют персонал от имени акционеров и государства.

Государство как субъект рыночных отношений представлено федеральными, региональными органами власти, отраслевыми органами управления и местным самоуправлением. В качестве субъекта рынка рабочей силы оно выполняет следующие функции:

- социально-экономическую, связанную с обеспечением полной занятости, прежде всего путем стимулирования создания рабочих мест во всех секторах экономики;
- законодательную, связанную с разработкой основных юридических норм и правил;
- регулирование рынка труда косвенными методами;
- защита прав всех субъектов рынка труда;
- многогранная ролевая функция работодателя на государственных предприятиях.

Степень выполнения указанных функций зависит от многих факторов (экономических, политических, социальных) и их конкретного сочетания в том или ином историческом периоде.

Рыночная инфраструктура представляет собой совокупность институтов содействия занятости, профориентации, профподготовки и переподготовки кадров. Она представляет собой сеть фондов, цент-

ров занятости (бирж труда), центров подготовки и переподготовки рабочей силы и т.д.¹

Основным элементом инфраструктуры рынка труда является государственная служба занятости, включающая органы трех уровней управления: общегосударственного, регионального и местного. Наряду с ней развиваются негосударственные структуры содействия занятости: рекрутинговые агентства, агентства по подбору персонала, фирмы, оказывающие консалтинговые услуги по вопросам рынка труда и занятости.

Центры подготовки и переподготовки рабочей силы в совокупности с учреждениями системы профессионального образования всех уровней (начального, среднего, высшего) обеспечивают повышение ее конкурентоспособности, повышают шансы безработных влиться в состав занятого населения.

Все компоненты рынка труда в совокупности призваны обеспечивать сбалансированность спроса и предложения рабочей силы, реализацию права людей на труд и свободный выбор вида деятельности, а также определенную социальную защиту. В итоге взаимодействие всех компонентов рынка труда нацелено на создание и поддержание баланса интересов всех субъектов рынка труда.

Все субъекты и компоненты рынка труда взаимодействуют друг с другом в условиях конкуренции, определяющей тип конъюнктуры рынка труда. По аналогии с товарным рынком любого типа, конъюнктура — это экономическая ситуация на рынке в определенный момент времени, характеризующаяся, в первую очередь, соотношением спроса и предложения на конкретный товар или услугу. Конъюнктура — это та характеристика, которая не может не учитываться при разработке модели регулирования рынка труда. В зависимости от соотношения спроса и предложения конъюнктура рынка труда, как и остальных рынков, может быть двух типов:

- 1) неравновесной — в двух вариантах:
 - а) трудодефицитной, когда на рынке труда существует дефицит предложения труда;
 - б) трудоизбыточной, когда на рынке труда существует избыток предложения труда и, следовательно, безработные;

¹ См.: *Рынок труда и доходы населения* / под ред. Н.А. Волгина. М., 1999. С. 11–15.

- 2) равновесной, когда спрос на труд соответствует его предложению. Оптимальной ситуацией на рынке труда, как и на любом рынке, является равновесная ситуация. Считается, что равновесной является та ситуация, когда все имеющие возможность и желание работать будут трудоустроены в соответствии со своей квалификацией, образованием и относительно адекватны своим рабочим местам. Равновесие предполагает по крайней мере два момента: 1) равновесную ставку заработной платы, которая устраивает и работодателей, для которых является издержками, и работников, для которых является основным доходом и средством обеспечения жизни; 2) равновесное количество труда, которое предполагает соответствие имеющегося предложения труда и имеющихся рабочих мест, в том числе и качественное. Качественное соответствие предполагает, что структура рабочих мест совпадает со структурой экономически активного населения по профессионально-квалификационному признаку и территориально-производственному размещению. Иными словами, равновесие на рынке труда предполагает наличие полной, эффективной, рациональной и продуктивной занятости, достижение которой декларируется как цель государственного регулирования рынка труда в подавляющем большинстве экономически развитых стран мира.

Сущность и формы проявления рынка труда постоянно видоизменяются и трансформируются под влиянием тенденций динамики социально-трудовых отношений в целом. В частности, в конце XX в. в экономически развитых странах начало распространяться явление, получившее в работах Ч. Хенди и А. Горца название «частичный коллапс труда». Сущность названного явления проявляется в индивидуальной и социальной трансформации труда, а именно — в появлении, с одной стороны, массы постоянных безработных, с другой — состоящих в штате работников, между которыми находится контингент временных работников, выполняющих неквалифицированные и тяжелые работы.

Одним из парадоксов современного рынка труда, который наблюдается во многих странах, в том числе и в России, является тот факт, что работники, имеющие постоянную оплачиваемую работу, вынуждены работать интенсивнее и одновременно быть готовыми учиться, приобретать новые профессиональные навыки, менять при

необходимости место работы и жительства. При этом целые группы населения могут отстраняться от оплачиваемой работы по различным дискриминационным причинам, что способствует росту неравенства в обществе и возрастанию степени отчуждения труда.

Противоречивость факторов, определяющих тенденции использования труда, очевидна. С одной стороны, для обеспечения устойчивости пространства труда необходимо, чтобы количество возможного труда намного превосходило количество отчужденного труда, а с другой стороны, возможный труд формируется в процессе труда. По аналогии с капиталом можно сказать, что возможный труд существует в процессе труда и одновременно вне его. При полной занятости коэффициент использования труда показывает уровень скрытой безработицы, пределы колебаний которой ограничены, так как определяются степенью отчуждения труда.

Сущность рынка труда и формы его проявления во многом детерминированы тем, что в его рамках большую роль играют внеконкурентные, в том числе институциональные факторы, к которым следует отнести:

- а) трудовое законодательство страны определяет права и обязанности сторон (работников, работодателей, профсоюзов), вступающих в трудовые отношения. Законодательно устанавливается возраст выхода на пенсию, минимальный уровень зарплаты, коэффициент оплаты сверхурочных работ, нормы безопасности труда, льготы отдельным категориям работников (сокращенный рабочий день, преимущества при увольнении и т.п.), одним словом — «правила игры»;
- б) государство регулирует работу рынка труда с помощью не только административных, но и экономических рычагов: налогами и субсидиями, индексацией доходов, воздействием на другие рынки, от которых зависит функционирование непосредственно рынка труда, макроэкономическим регулированием безработицы и инфляции и т.п.;
- в) в ряде отраслей велико влияние профсоюзов, подчас представляющих собой монополию со стороны предложения рабочей силы; профсоюзы могут серьезно воздействовать на механизм взаимодействия спроса и предложения на рынке труда, тем самым повлияв на параметры рыночного равновесия (уровень зарплаты и численность занятых) и сам характер трудовых отношений;

- г) монополия может возникнуть и на стороне спроса; подобное явление (монопсония на рынке труда) встречается нередко, особенно в России, где градообразующие предприятия — это не столько экономическая, сколько социальная проблема, решение которой связано с массой трудностей;
- д) крупные компании могут создавать внутренние рынки труда, устанавливая своим работникам достаточно стабильную заработную плату, при этом не реагируя или почти не реагируя на изменения спроса и предложения на рынке труда в целом;
- е) серьезное воздействие на рынок труда оказывает его инфраструктура: государственные службы занятости, биржи труда, частные кадровые и рекрутинговые агентства, помогающие работникам и нанимателям находить друг друга. Организации, выполняющие подобные функции, не только снижают трансакционные издержки на рынке труда, но и отчасти преодолевают одну из его серьезных проблем: несовершенство информации в целом и информационную асимметрию в частности.

Одной из важнейших форм проявления рынка труда является механизм его взаимодействия с рынками факторов производства — капитала, товаров и услуг.

На рынках труда и капитала фирмы покупают ресурсы, а на рынке продукта продаются выпускаемые фирмами товары и услуги. Конечно, в реальной жизни фирма может иметь дело одновременно с множеством разных рынков труда, капитала и продукта.

Изучение рынка труда прежде всего требует анализа спроса на труд и предложения труда. На стороне спроса находятся работодатели, чьи решения относительно найма работников зависят от условий на всех трех рынках. На стороне предложения рынка труда выступают люди, чьи решения о том, сколько и где им работать (и работать ли вообще), связаны с альтернативными возможностями использования времени.

Главные результаты работы рынка труда связаны с характеристиками занятости (зарплата, уровень компенсаций, условия труда) и уровнем занятости.

В анализе этих результатов обычно различают разнообразные профессиональные, квалификационные или демографические группы, которые составляют **общий рынок труда**. Любой результат функ-

ционирования рынка труда всегда находится в той или иной степени под влиянием таких двух факторов, как спрос и предложение.

Каждый из трех взаимосвязанных рынков может быть конкурентным или связанным с монопольной властью продавца или монопсонической властью покупателя. На каждом рынке может существовать своя точка рыночного равновесия — на пересечении линии спроса и линии предложения. Если рынок труда является конкурентным, равновесие иллюстрируется обычным, традиционным графиком (рис. 15.4). На рисунке: W — часовая ставка заработной платы; L — общее количество используемого труда; D_L — рыночный спрос на труд, S_L — рыночное предложение труда; W_E и L_E — параметры рыночного равновесия, т.е. равновесные значения W и L .

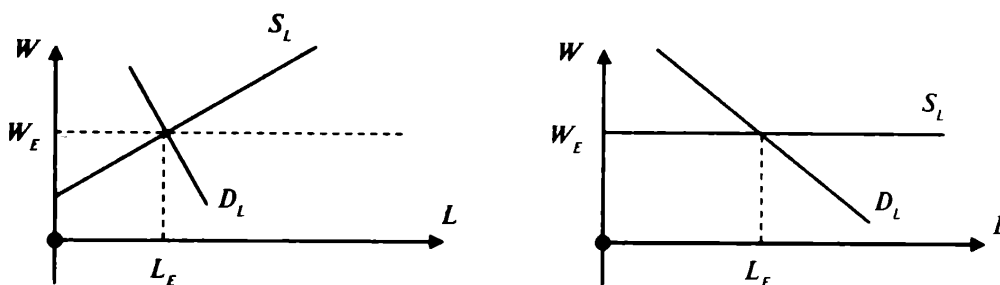


Рис. 15.5. Равновесие на рынке труда

Для отдельной же фирмы на конкурентном рынке линия предложения горизонтальна, предложение труда абсолютно эластично. Это естественно, так как фирма, не имея возможности повлиять на цену рабочей силы, при данной равновесной цене труда может найти на рынке труда практически любое нужное ей количество работников, которых там достаточно много. На рис. 15.5 пересечение кривой индивидуального спроса на труд D_L с линией индивидуального предложения труда S_L показывает, какое количество работников (L_E) нанимает фирма.

Таким образом, рынок труда следует рассматривать как совокупность социально-трудовых отношений по поводу использования индивидуальной рабочей силы работника в общественном производстве. В более широком смысле слова рынок труда можно рассматривать как систему общественных отношений, социальных, в том числе юридических, норм и институтов, обеспечивающих нормальное воспроизводство и эффективное использование совокупной рабочей

Раздел VI. Рынок труда и механизм его функционирования: основы теории

силы общества. В узком смысле слова рынок труда можно рассматривать как систему отношений между работодателями — собственниками средств производства и наемными работниками — собственниками рабочей силы по поводу удовлетворения спроса первых на наемный труд как фактор производства и вторых — на работу по найму как источник средств к существованию. В результате складываются экономические отношения занятости, тенденции и направленность развития которых во многом определяют динамику национального рынка труда, а также степень его интегрирования в рынок труда международный.

Таковы в общем виде сущность и формы проявления рынка труда в системе национальной экономики. Механизм его функционирования, включая описание особенностей российской модели, будут подробно рассмотрены в следующих главах учебника.

Глава 16

Механизм функционирования рынка труда

Механизм формирования и функционирования рынка труда в экономических системах различных стран имеет как ряд общих черт, так и множество отличий, обусловленных спецификой развития того или иного государства. Однако общая логика формирования рынка труда аналогична основным закономерностям возникновения товарного рынка. Большинство различий между этими процессами обусловлено особым товаром, циркулирующим на рынке труда, — рабочей силой. Товарность рабочей силы не является раз и навсегда заданной. Необходимо возникновение ряда предпосылок, в силу которых рабочая сила станет товаром. История экономики свидетельствует: товарные отношения в сфере труда сформировались несколько позже, чем товарные и денежные отношения в мире вещей. Связано это с тем, что рабочая сила выступает на рынке в качестве товара только тогда, когда ее выставляет на рынке и продает ее собственный владелец; т.е. человек, продающий рабочую силу, должен быть свободным гражданином. Поэтому общественно-экономические системы, применяющие в массовых масштабах труд рабов, крепостных, феодально-зависимых граждан, не имеют рынка труда, а распределение и перераспределение рабочей силы происходит в виде работорговли, т.е. продажа рабочей силы осуществляется не от лица ее собственника, а от лица владельца раба. Именно в по-

добных социально-экономических системах достаточно сформировавшиеся товарно-денежные отношения делают товаром самого человека — раба, а не его рабочую силу.

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

- первый этап — отчуждение работников от средств производства, что обеспечивает их личную свободу и мобильность, и появление множества собственников-работодателей. При этом некоторые профессии дефицитны ввиду зарождения новых отраслей, а в традиционных сферах, из-за узости рынка, чаще всего высока мнимая занятость (основная масса труда явно избыточна);
- второй этап — труд становится более дифференцированным, повышаются его производительность, качество, оплата, усиливается роль работников в регулировании условий найма и производства;
- третий этап — высокая дифференциация рабочей силы, заинтересованность компаний в постоянном персонале, т.е. фактически образуются сегменты рынка труда, ориентированные на конкретные виды деятельности.

Чтобы владелец рабочей силы мог продавать ее как товар, он должен иметь возможность свободно распоряжаться ею, должен быть свободным собственником своей способности к труду, своей личности. Только в этом случае продавец рабочей силы и ее покупатель выступают на рынке труда как юридически равные стороны. Для сохранения данного отношения требуется, чтобы собственник рабочей силы продавал ее постоянно лишь на определенное время, так как если он продаст ее целиком раз и навсегда, то под угрозой окажется статус его как свободного человека. Именно поэтому история формирования рыночных отношений в сфере труда в качестве обязательных элементов включала в себя преодоление всех форм внеэкономической зависимости работника от возможного работодателя, а также лишение человека возможности трудиться на условиях самозанятости.

Существенной предпосылкой формирования товарности рабочей силы, а следовательно, и рынка труда, является то, что владелец рабочей силы должен быть лишен возможности быть свободным товаропроизводителем. Если человек не может продавать на рынке товары, произведенные им самостоятельно, в которых овещест-

влен его труд, то для того, чтобы добыть себе средства к существованию, он должен продавать свою рабочую силу. Экономическая история свидетельствует, что на ранних этапах формирования и развития товарно-денежных отношений большинство свободных граждан выходило на рынок с продуктами своего труда, реализуя в них свою рабочую силу. Самозанятость, создание рабочего места для себя и членов своей семьи, отсутствие потребностей и возможностей в найме работников со стороны — все это черты мелкого ремесленничества, фермерства, т.е. видов деятельности, не требующих объединенного усилия многих работников различных профессий и специальностей. Крупные машинные производства, возникшие в Европе в XVIII в., требовали большого количества работников, не располагавших созданным собственными руками рабочим местом и вынужденных продавать свою рабочую силу. С развитием техники, внедрением новых технологий все большая доля производственных процессов стала выходить за рамки индивидуальной трудовой деятельности. Это способствовало росту масштабов использования наемного труда, т.е. труда людей, отчужденных от владения средствами производства и являющихся собственниками только своей рабочей силы.

Юридическая свобода собственника рабочей силы и его отчужденность от средств производства формируют товарность рабочей силы. Однако это обеспечивает только предпосылки для формирования реального рынка труда, и необходимо соблюдение еще целого ряда условий, обеспечивающих его эффективное функционирование. Среди них важное значение имеют юридические условия, т.е. законодательная база, обеспечивающая условия формирования рынка труда.

Свобода найма и увольнения работников — основа конкурентоспособности организации на рынке товаров и услуг. Если закон ограничит указанную свободу, фирма теряет возможность избавиться от неэффективных сотрудников и привлечь на их место квалифицированные кадры. Кроме того, в условиях названных ограничений работники теряют мотивы к высокопроизводительному труду и повышению собственной квалификации. Это существенно влияет на конкуренцию наемных работников по поводу рабочих мест и вакансий, а ведь именно конкуренция — основа и выражение всякого рынка, в том числе и рынка труда. Очевидно и то, что в большинстве развитых стран современного мира свободный во всех отношениях рынок ушел в прошлое. Это касается и рынка труда, государственное ре-

гулирование которого сегодня обязательно. Трудовое законодательство обычно регулирует отношения найма и увольнения, но оно не должно (насколько это возможно с точки зрения интересов общества в целом) лишать предпринимателя свободы выбора нужного ему работника, свободы конкуренции за него.

Свобода конкуренции между работниками за наиболее привлекательные рабочие места немыслима в условиях монополии на них. Важное условие формирования рынка труда — это наличие множества работодателей, предлагающих рабочие места. Это множество не должно быть формальным, как в плановой экономике, когда за множеством предприятий и организаций скрывался единый работодатель — государство, и одинаковые рабочие места на разных предприятиях не имели принципиальных различий ни по технико-технологическим характеристикам, ни по условиям труда и вознаграждения. Реальное «множество работодателей» проявляется в существовании различий как содержания и характера труда, трудового процесса, так и оплаты труда для лиц, обладающих сходными профессионально-квалификационными характеристиками. Качественные различия между работодателями и организациями включают и механизмы конкуренции между ними по поводу наиболее эффективных работников.

Одним из наиболее значимых инструментов, с помощью которого работодатель привлекает работников, является политика вознаграждения, т.е. полное вознаграждение, включающее в себя заработную плату, премии, социальные выплаты и льготы. Вознаграждение должно обеспечивать воспроизводство рабочей силы человека, оно широко используется в качестве стимула к высокопроизводительному труду, к повышению профессионально-квалифицированного уровня работника. В данном случае государственное регулирование трудовых отношений не должно подавлять стимулирующую и мотивационную функции вознаграждения, но одновременно должно способствовать выполнению им воспроизводственной функции. Наиболее распространенный способ достижения перечисленных условий — государственное регулирование минимальной заработной платы. Законодательное ее установление обычно формирует уровень оплаты труда неквалифицированных работников. Отказ государства от регулирования дифференциации заработной платы позволяет организациям самостоятельно решать вопрос об уровнях оплаты труда практически на всех рабочих местах и использовать различия в воз-

награждении для стимулирующих и мотивационных целей. Обычно государство стремится к сокращению различий в уровнях доходов, но по отношению к наемным работникам оно решает эту проблему косвенным образом — через налоговую политику, устанавливая дифференцированные ставки налогообложения физических лиц в зависимости от уровня доходов и используя налогообложение фонда заработной платы организации.

Функционирование рынка труда предполагает высокую степень свободы перераспределения рабочей силы между сферами приложения труда, отраслями народного хозяйства, предприятиями и организациями. Это означает, что вслед за свободным переливом капитала, сопровождающимся сокращением и ликвидацией старых рабочих мест, и созданием новых происходят изменения в размещении производительных сил. В подобной ситуации для нормального функционирования рынка труда необходима свобода передвижения граждан по территории страны, а в ряде случаев — и за ее пределами. Важное условие реализации данной свободы — развитые социальная инфраструктура, рынок жилья и различные виды услуг, обеспечивающие нормальную жизнь человека. Для наемного работника не должна быть проблемой смена места жительства, если в предполагаемом пункте вселения его ждет подходящая работа. Только при выполнении этого условия возможны формирование и функционирование национального рынка труда, охватывающего всю территорию страны, преодоление замкнутости локальных территориальных рынков труда.

Для реального функционирования рынка труда необходимо адекватное поведение на нем всех участников трудовых отношений: государства, работодателей и наемных работников.

Страны мира, отнесенные сегодня к экономически развитым, на протяжении своего исторического развития естественным образом формировали у своих граждан рыночный менталитет, систему понятий и взглядов, соответствующих реалиям рыночной экономики.

В иных условиях оказались страны, которые от плановой экономики переходят к рыночной. В них сформировались значительные контингенты людей, чьи стереотипы поведения в сфере трудовых отношений соответствуют плановой экономике, полной и не всегда свободно избранной занятости. Для человека, основная трудовая жизнь которого протекала в условиях гарантированной занятости, введение элементов рынка в трудовые отношения достаточно болезненно. Различия в уровнях вознаграждения на одинаковых рабочих

местах (по причине разной эффективности труда отдельного работника или организации в целом) вызывают у людей непонимание и раздражение. Перспектива безработицы, особенно если человек лишился рабочего места не по своей вине (он трудился добросовестно), а при сокращении объемов работ или банкротстве предприятия, приводят к психологическим стрессам. Наемный работник — ключевая фигура рынка труда, поэтому его система понятий и взглядов должна соответствовать этому рынку. На рынке труда от человека требуется высокий профессионально-квалификационный уровень, готовность и способность к профессиональному переобучению, повышению квалификации, а при необходимости — и смена профессии или места работы. Только высокий уровень трудовой, социальной и территориальной мобильности позволяет человеку обеспечить себе конкурентоспособность на рынке труда.

Как уже было установлено ранее, в системе социально-трудовых отношений взаимосвязано функционируют рынки труда, рабочей силы и трудовых ресурсов. При этом взаимодействие рынка трудовых ресурсов (внешнего по отношению к организации) и рынка труда (трактуемого в данном случае как внутрифирменный) реализуется через циркулирующий рынок труда (см. рис. 16.1).

Если внешний рынок труда характеризуется мобильностью рабочей силы между предприятиями, то внешний — движением внутри предприятия, корпорации и т.п. Эти два типа рынка труда различаются системой профподготовки кадров, практикой повышения квалификации работников и заполнения вакантных рабочих мест, особенностями трудовых отношений и методов их регулирования. Внешний рынок чреват безработицей в большей мере, чем внутренний, поскольку при сокращении производства на внутреннем рынке кадры, как правило, сохраняются, но на определенных условиях.

Внутренний рынок труда, действуя в рамках организации, является составной частью регионального (локального) и национального рынков труда. На рынок трудовых ресурсов он оказывает влияние посредством установления соответствующего равновесия между запросами производства и наличным составом работников на предприятии. Обеспечение нормальных условий для воспроизводства потенциала рабочей силы, эффективное использование производственных мощностей, инвестиций, направленных на создание новых рабочих мест, рассматриваются как результат влияния внутреннего рынка труда предприятий на внешний.

Глава 16. Механизм функционирования рынка труда

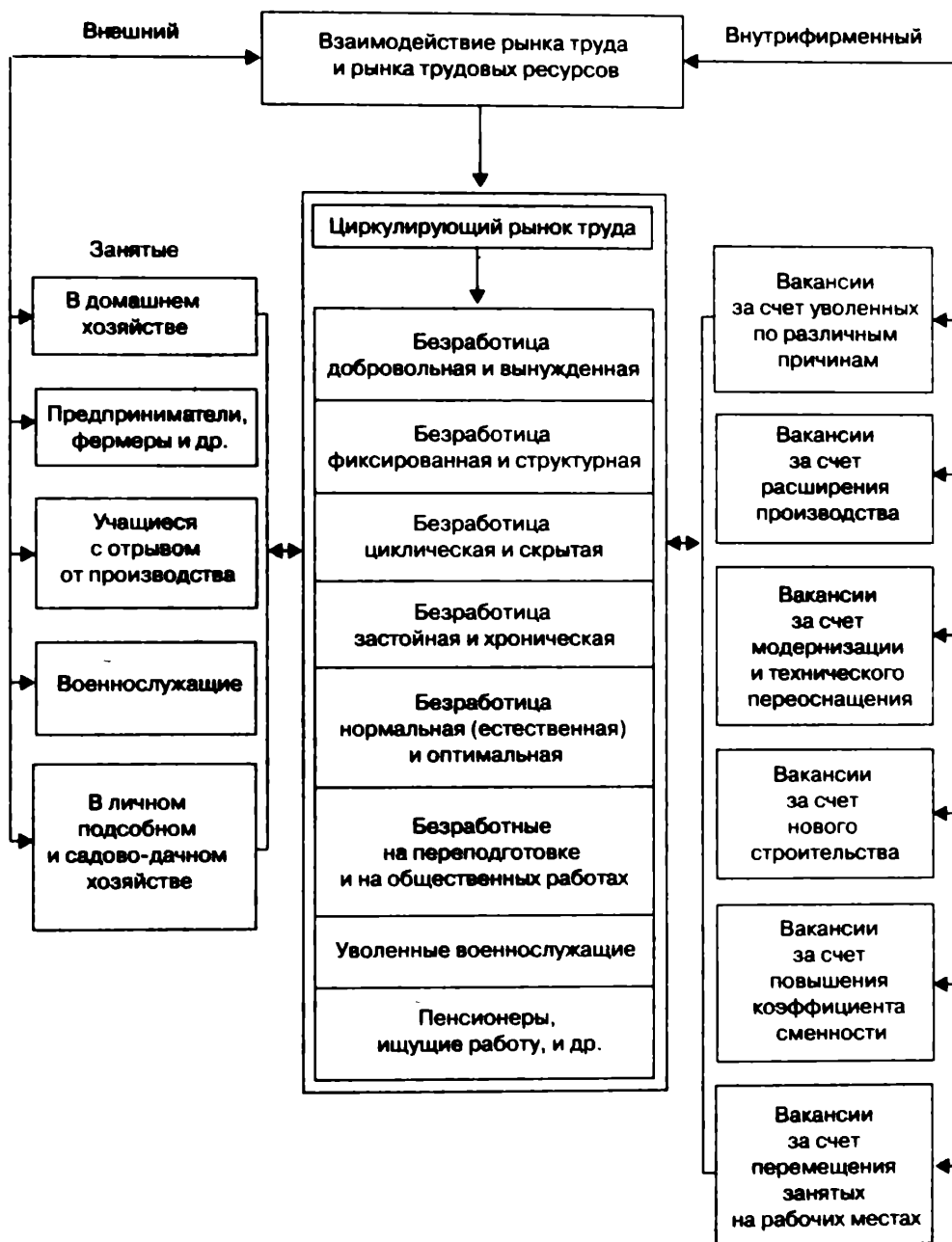


Рис. 16.1. Взаимодействие элементов внешнего и внутреннего рынков труда¹

¹ См.: Павликов В.А. Рынок труда. М., 1992. С. 31.

Структура циркулирующего рынка труда представлена на рис. 16.2.

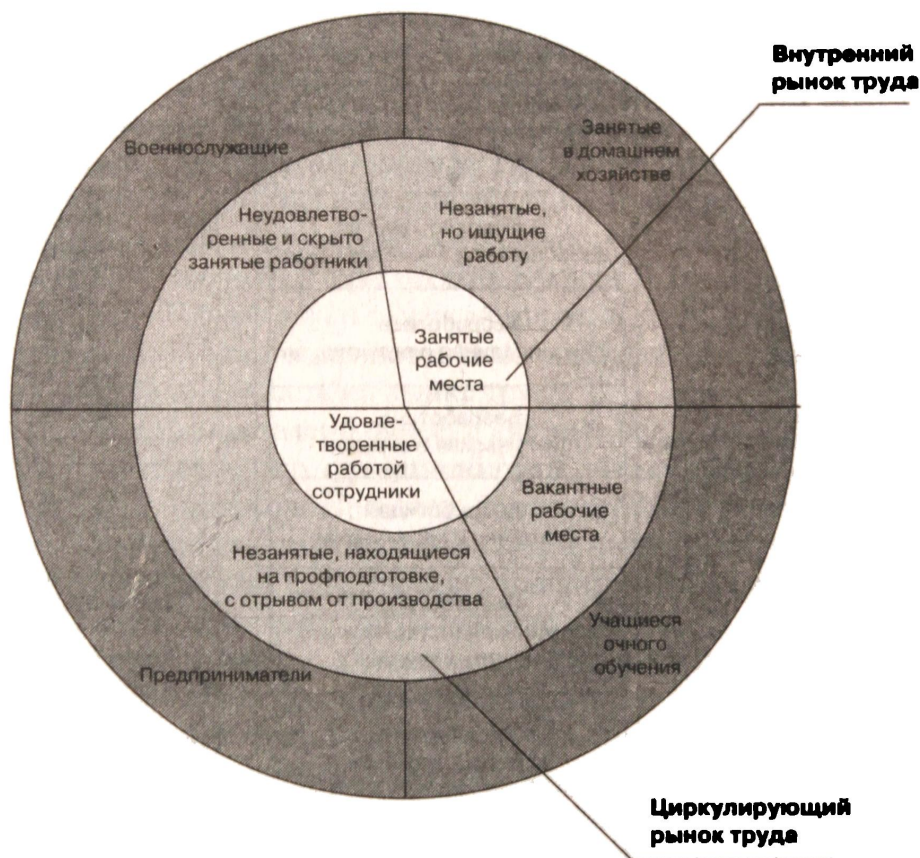


Рис. 16.2. Структура циркулирующего рынка труда

Их взаимодействие осуществляется через циркулирующий рынок труда, который охватывает резервную армию труда (безработных), масштабы которой колеблются в зависимости от цикла деловой активности, когда определенная масса безработных либо поглощается внутренним рынком труда, либо выталкивается из него. Поддержание безработицы на определенном уровне (при обеспечении сбалансированности внутреннего и внешнего рынков труда) требует определенного резервирования производственных мощностей. Этот резерв рабочих мест на рынке труда должен составлять 15–25%. Его своеобразие заключается в том, что данные рабочие места периоди-

чески включаются в сферу их предложения на рынке труда, количественно изменяясь в зависимости от конъюнктуры рынка.

Динамичное развитие хозяйства в условиях рыночной экономики связано с постоянным перемещением работников, изменением уровня их занятости. Тем более при переходе к рынку эти процессы неизбежны. Структурная перестройка экономики оказывает сильное влияние на рынок труда и смежные с ним рынки рабочей силы и трудовых ресурсов.

Новые тенденции в экономике, обусловленные новым этапом научно-технического прогресса, связанного с опережающим развитием профессиональных знаний работников, микроэлектроники, информационных технологий, средств коммуникаций вызывают сдвиги на рынке трудовых ресурсов, что ведет к сокращению занятости не только в сфере материального производства, но и в сфере услуг. Усиление развития в этом направлении может привести к глубоким изменениям на рынке трудовых ресурсов, которые необходимо учитывать в политике занятости.

В последние три десятилетия перед правительствами развитых стран стоит дилемма: либо смириться с ростом безработицы с вытекающими отсюда последствиями — социальной нестабильностью и возможными социальными потрясениями, либо осуществить значительное сокращение рабочего времени.

Новые тенденции в развитии экономики пришли 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.

Что представляет собой гибкий рынок труда? Гибкий рынок труда¹ — 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 включа-

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

ет 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 (наем, ротация, увольнение); 4) гибкость регулирования рабочего времени.

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. Становление гибкого рынка труда — это глубокий и разносторонний процесс. Он способствует рассредоточению производства на мелкие и средние предприятия, занятию индивидуально-трудовой деятельностью, надомничеством, вовлечению в трудовой процесс новых групп населения, в том числе и в застойных районах.

Однако с точки зрения предпринимателей, созданию такого рынка препятствует законодательная и коллективно-договорная зарегулированность трудовой сферы, растущее бремя социальных расходов, поэтому формирование гибкого рынка труда выражается в расширении «теневой» экономики, распространении работы на себя, включая и работу в домашнем хозяйстве, а также гибких, нетипичных видов трудоустройства и режимов рабочего времени. Следует отметить, что все эти формы занятости существовали и раньше, но были характерны только для специфических контингентов рабочей силы: либо для лиц свободных профессий, либо для так называемых маргинальных категорий (женщины, молодежь, пожилые люди, инвалиды и др.) Гибкость стала 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 России неоднороден. Он представляет собой многослойную структуру, образуемую двумя взаимосвязанными сферами, несущими 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 (см. рис. 16.3)¹.

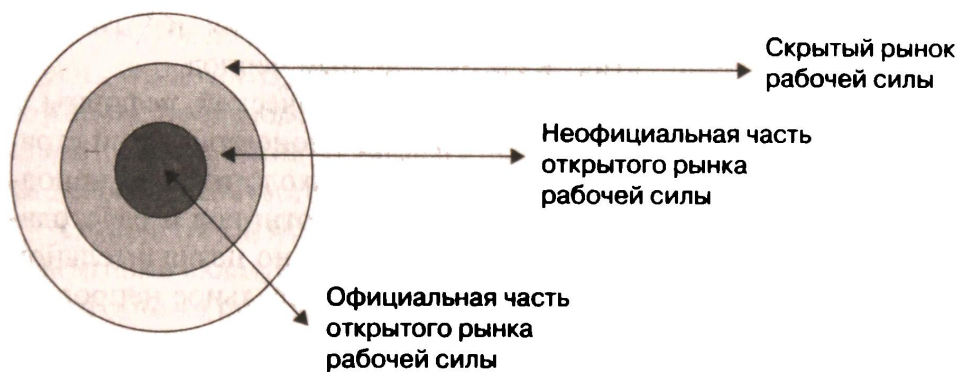


Рис. 16.3. Структура рынка рабочей силы России

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 Роструде, и ученические места в системе формального профобразования.

¹ См.: Маслова И.С. Российский рынок труда на современном этапе (препринт доклада). М., 1992. С. 3.

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 профессиями¹.

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. Это специфическое наследие прошлого, вытекающее из многолетней практики резервирования избыточной рабочей силы на предприятиях в предкризисный период.

Кризис народного хозяйства, ход экономической реформы в России, противоречивость мер по реализации монетаристской стратегии и активной политики на рынке труда, психологическая неподготовленность к происходящим переменам работников и работодателей породили ситуацию, когда при относительно незначительном росте открытого рынка труда происходило колоссальное непропорциональное увеличение объема скрытого рынка труда.

Наряду с разбуханием скрытого рынка рабочей силы в 90-х гг. XX в. в России был характерен застойный характер происходящих на нем процессов. Это выражалось в том, что значительная часть рабочей силы находилась в его сфере недопустимо длительное для эффективной экономики время.

Гипертрофия скрытого рынка труда в России — характерная черта переходного периода, когда были подорваны старые организационно-управленческие структуры, но еще не созданы новые. В этих условиях правительство стремилось минимизировать рамки официального

¹ Границы неофициального рынка труда весьма гибки, подчинены стихийному изменению соотношения спроса и предложения рабочей силы, отражающему воздействию 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.).

рынка труда, учитывая ограниченность возможностей материально-технической базы и инфраструктурного обеспечения Роструда, а также недостаточность финансовых средств для проведения действенных мер по социальной защите вынужденно незанятого населения. Оно пыталось переложить часть функций по смягчению социальных последствий перехода к рынку на администрацию предприятий и трудовые коллективы¹.

Увеличение объема скрытого рынка труда и его застойный характер являлись также следствием недостаточности включения государства в микроэкономическое регулирование процессов общественного воспроизводства — создание новых рабочих мест, структурная перестройка, стимулирование мелкого производства, обнаружившие за рубежом высокую эффективность в качестве средств смягчения социальных последствий спада производства, закрытия и разорения нерентабельных предприятий. Это затрудняло и тормозило освобождение производства от скрытого резервирования рабочей силы и сдерживало перелив человеческих ресурсов в перспективные отрасли и сферы занятости.

Ограничителем разбухания скрытого рынка труда является объективно складывающийся максимально допустимый предел снижения объема производства на предприятиях и уровня жизни его работников. Учитывая социально-психологические особенности жителей России (минимизация в потреблении, низкая мобильность и др.), этот предел имел крайне низкие значения и в целом был достигнут к концу XX в.

Исследование, проведенное авторами, выявило сокращение емкости официального рынка труда, высокий динамизм процессов, определяющих его современные тенденции и существенные изменения большинства количественно-качественных показателей его характеристики, повсеместную тенденцию к углублению разбалансированности между спросом и предложением рабочей силы.

Другой важнейший показатель сокращения емкости официальной части открытого рынка труда — сокращение числа предприятий.

¹ В зарубежной практике ряда стран Запада (например, в Швеции) уровень учета спроса на рабочую силу службой занятости существенно выше, что позволяет составить более точное представление о границах открытого рынка труда и соотношении на нем официальной и неофициальной частей.

контактирующих со службой занятости, и удельного веса занятых на них работников в среднегодовой численности рабочих и служащих. Отсюда следует, что, соответственно, растет зона неофициальной части открытого рынка труда, на которой в движении рабочей силы преобладают преимущественно стихийные процессы. В практике деятельности государственных структур, связанных с функционированием рынка труда, он рассматривается как рынок рабочей силы с учетом различных социально-экономических факторов, а также политических проблем, исходя из принципа единства социальных и экономических процессов. Роструд под эффективной политикой на рынке труда понимает прежде всего проведение активной политики занятости, улучшение функционирования рынка труда и создание эффективной сети специальных институтов и социальной инфраструктуры.

Функционирование рынка труда осуществляется в рамках достаточно сложного хозяйственного механизма, объединяющего ряд взаимодействующих друг с другом элементов (см. рис. 16.4).

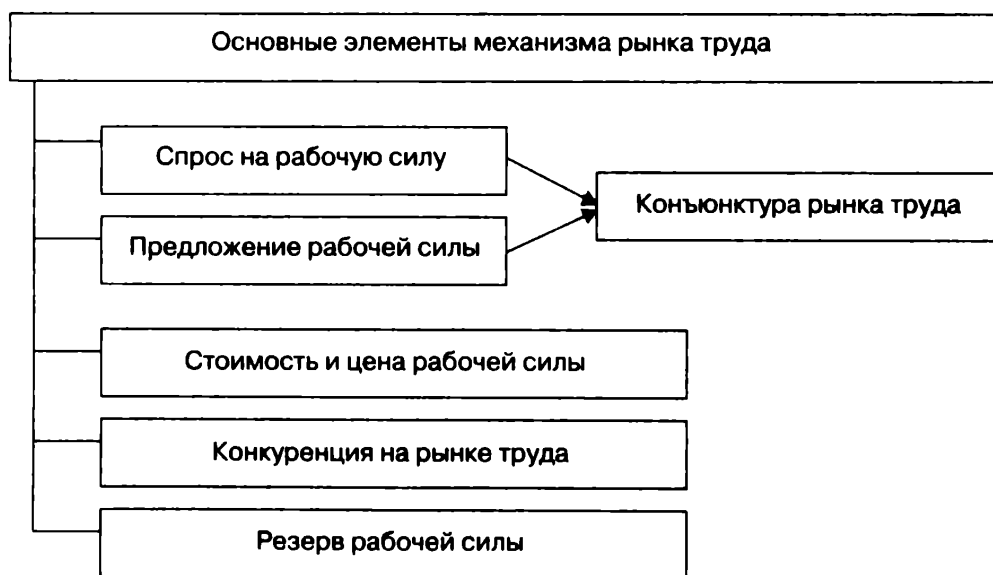


Рис. 16.4. Механизм функционирования рынка труда

В механизме функционирования любого рынка на первый план выходит проблема достижения сбалансированности спроса и предложения конкретного товара или услуги. Однако следует учитывать

специфику товара «рабочая сила», заинтересованность в котором покупателя обусловлена способностью человека к созданию новых товаров и услуг.

Поэтому когда мы говорим о спросе и предложении рабочей силы, нас интересует рабочая сила как фактор производства, т.е. то, что в экономике выступает как «труд». Именно в данном конкретном случае термины «рабочая сила» и «труд» выступают как синонимы, а наравне с термином «рынок труда» начинает употребляться термин «рынок работ» (см. рис. 16.5).



Рис. 16.5. Механизм взаимодействия рынка труда и рынка работ

Труд как фактор производства подчиняется основным закономерностям формирования спроса и предложения на него. Обычно спрос означает количество ресурса, которое фирма готова и в состоянии купить по некоторой цене из возможных в течение определенного периода. Применительно к товару «рабочая сила» спрос означает то количество наемных работников, в котором фирма экономически заинтересована и которое 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. При этом следует учитывать, что различные товары и услуги производятся с помощью определенных видов труда, а конкретно это проявляется в профессионально-квалификационной дифференциации спроса на труд. Фирмам не нужен просто «труд», они формируют спрос на рабочую силу определенных профессий и уровня квалификации в соответствии с требованиями технологического процесса.

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 приведет 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 машинным, механизация и автоматизация производства. Это сопровождается сокращением численности персонала, следовательно, и сокращением спроса на труд, ростом объема и стоимости используемого оборудования, т.е. ростом спроса на капитал. В реальной экономической действительности гораздо чаще капитал заменяет труд, особенно тогда, когда цена рабочей силы высока. В том случае когда капиталовложения в новую технику обходятся фирме дороже, чем наем новых работников и рост расходов на капитал, обосновано ожидать рост спроса на труд и снижение 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. Если фирма не сможет себе позволить расширение производства из-за высокой цены капитала и земли, это повлечет за собой снижение спроса на труд как взаимодополняющему по отношению к капиталу и земле ресурсу.

Фирма в процессе производства использует различные виды ресурсов, поэтому отдельной проблемой является поиск оптимального соотношения ресурсов производства — земли, капитала и труда — в каждый конкретный момент времени. В зависимости от конъюнктуры рынка товаров и услуг различное сочетание ресурсов может максимизировать прибыль фирмы. Стремление фирм к получению прибыли в конечном итоге определяет объем спроса на труд.

Представим закономерности формирования спроса на труд в графическом виде, дифференцированно по периодам, во взаимосвязи с динамикой предельного продукта труда и стоимости рабочей силы. Тогда изображенная на рис. 16.6 кривая MRP_L представляет собой кривую спроса на труд. Если цена труда равна W_a руб., фирме целесообразно нанять L_a единиц труда. Тогда предельный продукт труда в денежном выражении MRP_L окажется равным цене труда W , что позволит фирме максимизировать прибыль. При цене труда W_b руб. фирме целесообразно нанять L_b единиц труда. Следовательно, каждая точка на кривой показывает, на какое количество труда L предъявит спрос фирма при данной цене труда W . Можно уточнить, что не вся кривая MRP_L , а только ее часть представляет собой кривую спроса на труд (на рис. 16.6 она выделена жирной линией).

Линия ARP_L на графике представляет собой линию **среднего продукта труда в денежном выражении**, который определяется как средняя выручка на единицу труда:

$$AP_L \times p = (TP_L \times p) / L.$$

Из курса микроэкономики известно, что фирма должна прекратить выпуск товара, если его цена становится ниже AVC — средних переменных издержек, в данном случае издержек на труд. На графике средние издержки на труд — это цена единицы труда W , а линия ARP_L показывает выручку от продажи продукта, приходящегося на одну единицу труда. Ясно, что если $ARP_L < W$, фирма понесет потери. Подобная ситуация для нее экономически бессмысленна, поэтому тот участок кривой MRP_L , на котором $MRP_L = W$, но $W > ARP_L$ (на рисунке — отрезок MRP_L , на котором $W > W_c$), не является линией спроса на труд.

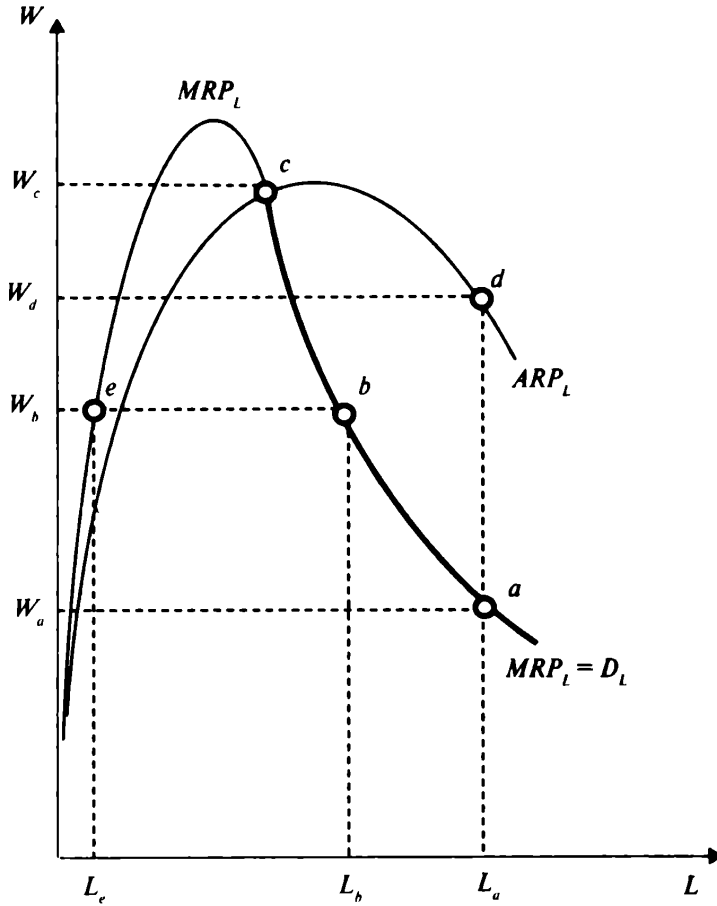


Рис. 16.6. Кривая спроса на труд

Восходящий отрезок кривой MRP_L также не является линией спроса на труд. Действительно, если $W = W_b$ и фирма наймет количество труда, равное L_c , данная ситуация не будет для нее оптимальной, ведь при последующем найме дополнительных единиц труда фирма будет выигрывать, поскольку выгоды найма (предельный продукт труда в денежном выражении MRP_L) будут явно выше их издержек (цена труда W). Только точка b на нисходящем участке линии MRP_L (при $W = W_b$) будет для фирмы точкой равновесия, а точка e — не будет.

На конкурентном рынке труда фирма при существующей цене труда может приобрести его столько, сколько пожелает, поэтому кривая его предложения S_L будет горизонтальной линией.

Представив кривую спроса на труд D_L в качестве прямой нисходящей линии (рис. 16.7), можно показать, как устанавливается и меняется равновесие на рынке труда, W_1 — рыночная зарплата, L_1 — количество рабочей силы фирмы, максимизирующее ее прибыль. Ясно, что при снижении рыночной ставки заработной платы (например, из-за притока иностранной рабочей силы или по иным причинам) до уровня W_2 объем спроса на труд возрастает с L_1 до L_2 .

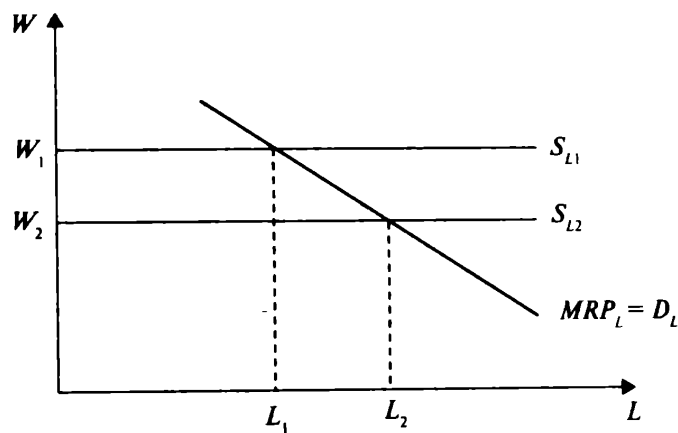


Рис. 16.7. Равновесие на рынке труда

Можно сравнить спрос на труд на конкурентном и монопольном рынках готовой продукции и увидеть, как влияет монополизация этого рынка на занятость (рис. 16.8).

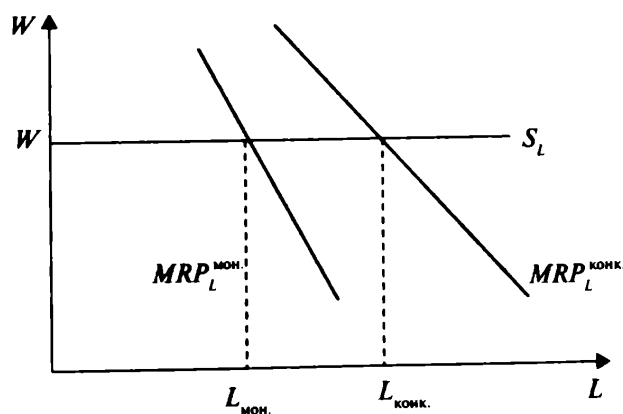


Рис. 16.8. Спрос на труд на конкурентном и монопольном рынках продукции

Линия MRP_L на конкурентном рынке готовой продукции выглядит более пологой, чем та же линия MRP_L на рынке с монопольной властью. Дело в том, что с ростом L величина $MRP_L^{\text{конк.}}$ начинает снижаться лишь из-за действия закона убывающей отдачи фактора, кривая же $MRP_L^{\text{мон.}}$ убывает быстрее, так как на рынке несовершенной конкуренции, как нам известно, фирма снижает цену для увеличения объема реализации, $MR < p$, значит, снижается и предельный доход MR .

Таким образом:

$$MRP_L = MP_L \times MR < MP_L \times p_{\text{тов.}} = MRP_L,$$

т.е. монопольный рынок товара меньше конкурентного.

На рис. 16.8 видно, что при заданной цене труда (W) фирмы с монопольной властью на рынке готовой продукции (спрос на труд — линия $MRP_L^{\text{мон.}}$) будут нанимать меньше работников (или использовать их меньшее количество времени), чем фирмы, у которых подобной монопольной власти нет (спрос на труд — линия $MRP_L^{\text{конк.}}$). Видно, что $L_{\text{мон.}} < L_{\text{конк.}}$.

Выбор количества используемого труда для фирмы, максимизирующей прибыль, подчиняется правилу: предельный доход от реализации продукции должен быть равен предельным издержкам на труд. Это правило справедливо для рынков любых типов — конкурентных и неконкурентных. До сих пор рассматривался конкурентный рынок труда, на котором предельные издержки на труд равны ставке оплаты труда.

Можно проанализировать детерминанты спроса на труд.

Как уже отмечалось, если цена труда равна W , то фирма будет предъявлять объем спроса на труд (изменяя таким образом MRP_L), пока не выполнится условие $W = MRP_L \times T$. Анализируя данное условие, при котором фирма оптимизирует количество используемого труда или, несколько упрощая, количество нанимаемых работников ($W = MP_L \times p$ или $W = MP_L \times MR$), можно заметить, что факторы, влияющие на величину одного из сомножителей в правой части уравнения, одновременно являются детерминантами спроса на труд.

Действительно, рост цен на товарном рынке (p), сдвинув кривую спроса на труд вправо, приведет к тому, что фирма будет заинтересована в найме дополнительного количества работников или в увеличении продолжительности их работы, т.е. в увеличении параметра L .

Рост производительности труда сдвинет вправо линию общего продукта труда TP_L и, следовательно, линию предельного продукта труда MP_L . Поэтому все факторы, оказывающие воздействие на уровень производительности труда, например, повышение качественных параметров самой рабочей силы, повышение качества других ресурсов или применение более современной технологии, будут одновременно влиять на спрос на труд и уровень занятости.

Как уже было доказано, рост заработной платы сокращает масштабы спроса на труд. В долговременной перспективе на эту тенденцию накладываются эффект выпуска и эффект замещения. Эффект выпуска проявляется в том, что рост зарплаты увеличивает издержки фирмы, в том числе предельные издержки, а это должно при прочих равных условиях повлечь за собой сокращение объема выпуска готовой продукции. Это сокращение приведет к уменьшению масштабов спроса на труд. Эффект замещения связан с тем, что изменение цен на труд и капитал приводит к изменению объемов применяемого труда и капитала. Подорожавший ресурс производитель постарается заменить тем, цена которого не изменилась. Точнее, при изменении соотношения цен труда и капитала предпочтение будет оказано тому ресурсу, который стал дешевле относительно другого ресурса.

Поэтому в долговременном периоде кривая спроса будет иметь менее крутой наклон по отношению к горизонтальной оси, чем в краткосрочном периоде (рис. 16.9), ведь эффект масштаба теперь будет усилен эффектом замещения, действующим в том же направлении. Действительно, в краткосрочном периоде рост зарплаты приводит к снижению занятости только из-за эффекта масштаба, в долгосрочном же периоде появляется возможность заменять подорожавший труд капиталом (действует эффект замещения).

Кривая спроса на рабочую силу может быть представлена двояко:

- как монотонно убывающая часть кривой изменения предельного продукта труда (в этом случае она показывает, сколько рабочих может быть занято при каждом уровне реальной заработной платы);
- как монотонно убывающая часть кривой изменения предельного дохода труда (в этом случае она показывает, сколько рабочих может быть занято при каждом уровне денежной оплаты).



Рис. 16.9. Спрос на труд фирмы в краткосрочном и долгосрочном периодах

Оба этих подхода имеют одинаковую аналитическую ценность.

В свою очередь, предложение товара в широком смысле слова трактуется как количество ресурса, которое его собственники желают предложить к продаже на рынке по каждой возможной цене в течение определенного периода времени. Применительно к рабочей силе ее предложение на рынке труда означает количество трудоспособных граждан, которые формой проявления своей экономической активности избрали наемный труд. К основным факторам формирования масштабов и структуры предложения труда на рынке следует отнести:

- 1) **демографическое развитие общества**, под влиянием которого формируется численность и половозрастная структура трудовых ресурсов, из состава которых впоследствии формируются контингенты экономически активного населения, в том числе и лиц наемного труда;
- 2) **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;
- 3) тенденции **развития профессионального образования и уровень его доступности** для основной массы населения страны, прежде всего для молодежи, что определяет профессионально-квалификационную структуру предложений рабочей силы;
- 4) распространенность в обществе **нетрудовых** (но признаваемых законными) доходов, что в совокупности с признанным

в стране приемлемым уровнем жизни существенно влияет на экономическую активность граждан;

- 5) **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.

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 хозрасчета и других экономически эффективных методов, позволяющих осуществлять трудовой процесс меньшей численностью;
- молодежь трудоспособного возраста, включая выпускников средних общеобразовательных школ, ПТУ, техникумов 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 трех 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;
- военнотруженики, 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 (за исключением оплаты за выполнение общественных работ по направлению государственной службы занятости населения), 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 (в том числе и бомжи);
- лица пенсионного возраста;
- пенсионеры и инвалиды, желающие продолжить трудовую деятельность;
- вынужденные мигранты (беженцы).

Необходимо различать индивидуальное и рыночное предложение труда (см. рис. 16.10). Следует учесть, что у каждого работника на рынке труда свое индивидуальное предложение труда и, в частности, свой уровень **резервной зарплаты** — низшей ставки оплаты, при которой он решает трудиться. Соответственно, кривая индивидуального предложения труда каждого работника начинается на разном уровне ставки оплаты.

На левом графике рис. 16.10, иллюстрирующем индивидуальное предложение труда четырех работников (*A*, *B*, *C*, *D*), видно, что работник *A* готов приступить к труду (в количестве четыре часа в день) при ставке оплаты 5 долларов в час; резервная зарплата работника *B* — 10, работника *C* — 15, а работника *D* — более 20 долларов в час. На правом графике представлено суммарное, рыночное предложение труда всех четырех работников; линия S_L образована горизонтальным суммированием линии индивидуального предложения. Видно, что с ростом ставки оплаты труда W одни работники захотят трудиться меньше, но другие, напротив, лишь начнут выходить на рынок труда. Это и предопределяет положительный наклон линии рыночного предложения труда S_L . Положительная зависимость между ростом реальной заработной платы и предложением труда подтверждается эмпирическими наблюдениями во многих развитых странах, где доля экономически активного населения имеет тенденцию к росту.

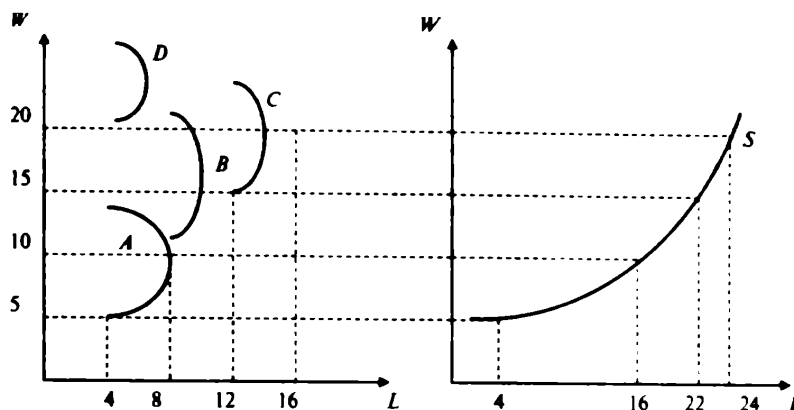


Рис. 16.10. Индивидуальное и рыночное предложение труда

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 потенциальное увеличение в предложении рабочей силы. Это происходит потому, что увеличение налогового времени приводит к снижению денежных доходов населения, что стимулирует граждан к поиску приработка или более высоко оплачиваемой работы. С другой стороны, правительственные программы, включающие переводные платежи, как правило, влияют на уровень предложения рабочей силы. Например, изменения в таких видах правительственных трансфертных платежей, как социальные пенсии или пособия по безработице, отрицательно влияют на предложение рабочей силы: при увеличении названных выплат на 10% уровень безработицы может вырасти на 6% при неизменности всех прочих условий. Для динамики предложения труда любые меры, смягчающие положение безработного (будь то увеличение суммы выплат, или увеличение периода выплат, или расширение контингентов лиц, получающих пособие), действуют односторонне — в сторону снижения. Довольно часто страны, в которых размер пособий по безработице достаточно высок, имеют и более масштабную безработицу.

Факторы, влияющие на спрос и предложение рабочей силы, носят разнонаправленный характер, увеличивая или уменьшая количественные характеристики данных показателей (см. рис. 16.11).

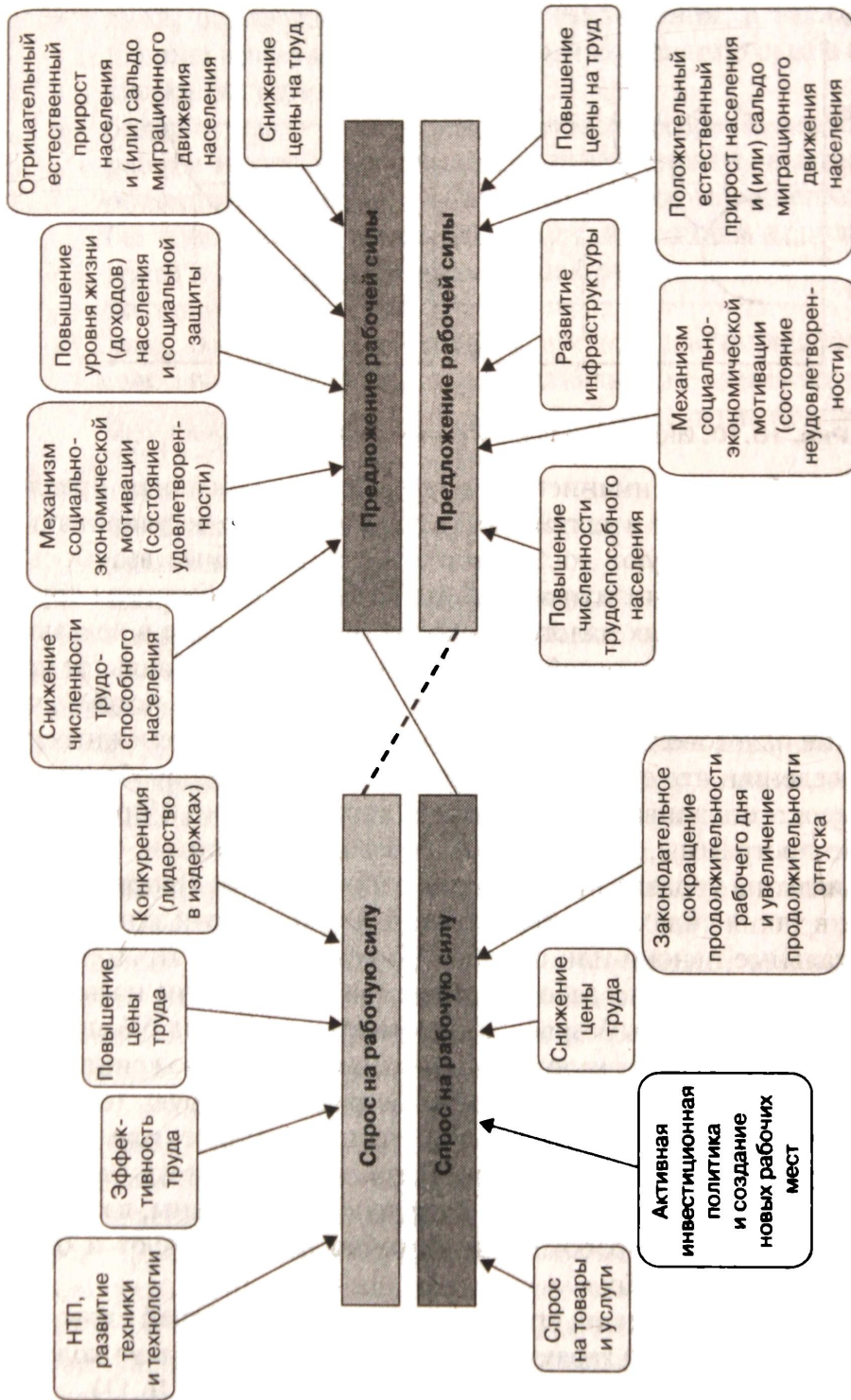


Рис. 16.11. Факторы, влияющие на спрос и предложение рабочей силы

Глава 16. Механизм функционирования рынка труда

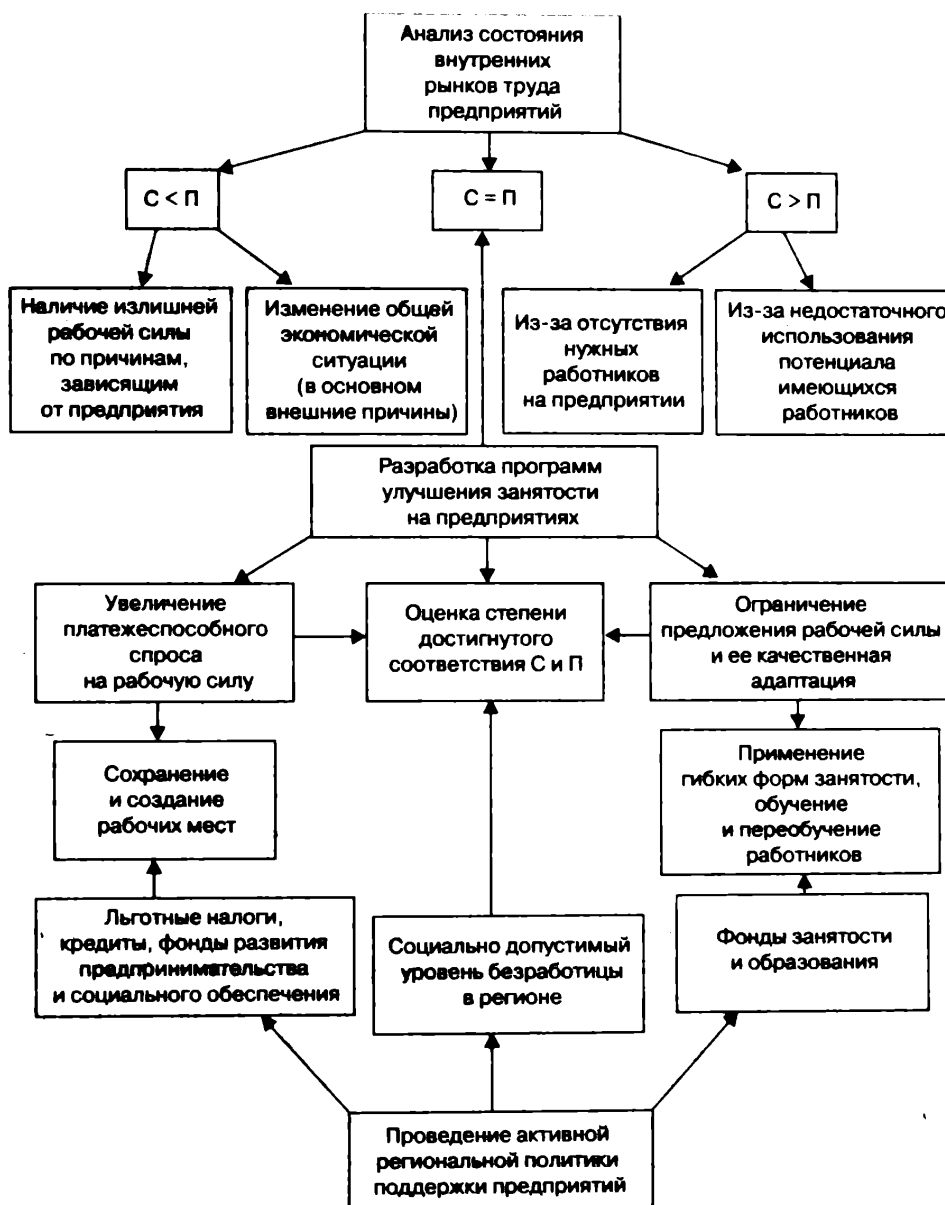


Рис. 16.12. Мезоэкономическая система регулирования занятости на предприятиях и в регионе:
 С — платежеспособный спрос на рабочую силу;
 П — предложение рабочей силы¹

¹ См.: Экономика труда: учебник. С. 64.

На уровне локального (регионального) и внутреннего рынка труда организации сбалансированность спроса и предложения рабочей силы может достигаться за счет адекватных ситуации управленческих воздействий (см. рис. 16.12).

Колебания спроса и предложения рабочей силы являются, наравне с соответствующими колебаниями величины ее цены (выступающей в форме заработной платы), важнейшими формами реализации механизма функционирования рынка труда. В своем классическом виде взаимодействие спроса и предложения рабочей силы представлено на рис. 16.13.

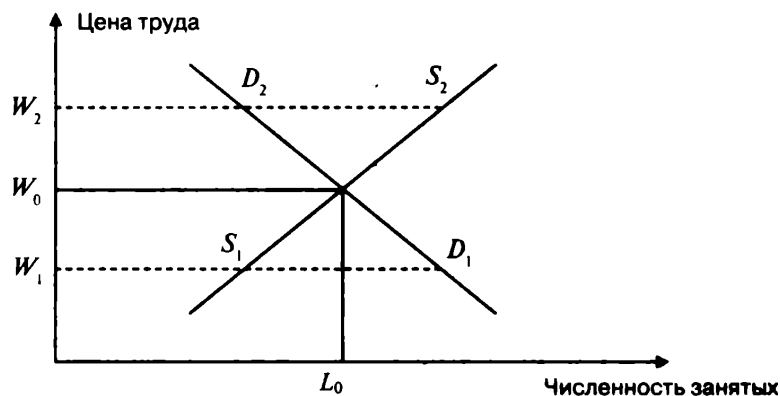


Рис. 16.13. Спрос и предложение на рынке труда:
S — предложение труда; D — спрос на труд

Кривая предложения труда направлена вверх, поскольку работники готовы жертвовать свободным временем и работать больше при повышении заработной платы, т.е. предложение труда растет (при прочих равных условиях). Эта зависимость выражает действие закона предложения труда.

Напротив, кривая спроса направлена вниз ввиду того, что при росте издержек производства за счет повышения заработной платы (при прочих равных условиях) увеличивается стоимость (цена) изделий, создаваемых дополнительным трудом, и снижается прибыль. Работодателям такая ситуация невыгодна, и они сокращают прием рабочих, т.е. с ростом заработной платы (цены труда) спрос на рабочую силу падает. Эта обратная зависимость выражает действие закона спроса на труд.

Когда цена труда устраивает и работодателей, и продавцов рабочей силы, говорят, что рынок пришел в равновесие (находится в рав-

новесии). Пересечение кривых спроса и предложения на рис. 16.13 демонстрирует, что существует лишь одна цена, при которой интересы продавцов и покупателей совпадают — это и есть равновесная цена труда (или заработная плата). Таким образом, равновесная цена — это такая цена труда, при которой объем спроса рабочей силы равен объему ее предложения.

Как показано на рис. 16.13, при цене труда, равной W_0 , работодатели имеют возможность заполнить все имеющиеся рабочие места, а все работники, желающие получить работу, находят ее. Интересы всех сторон совпали, рынок находится в равновесии, пока сохраняется заработная плата на уровне W_0 . Равновесная заработная плата не означает, что на рынке нет других цен на рабочую силу. Под действием каких-либо факторов зарплата может подняться выше W_0 и достигнуть, например, уровня W_2 .

Предложение труда возрастет до уровня S_2 , спрос сократится до величины D_2 . Возникнет конкуренция между работниками за рабочее место. Избыток предложения над спросом, конкуренция давят вниз на ставки заработной платы, работодатели снижают их, и они опускаются до уровня равновесия (W_0).

Если заработная плата ниже равновесной цены (W_1), то появляется недостаток рабочей силы (спрос равен D_1 , а предложение — S_1). Он заставляет работодателей повышать вознаграждение, чтобы привлечь новых рабочих. И в итоге зарплата снова поднимется до уровня W_0 . Следовательно, заработная плата на уровне W_0 становится доминирующей, общепринятой, с которой должны считаться и работодатели, и работники. При этом уровне заработной платы достигается полная (для данного уровня равновесия) занятость. Так функционирует механизм конкурентного рынка.

Таким образом, под действием механизма спроса и предложения рынок труда в своей классической модели выполняет следующие функции:

- соединение рабочей силы со средствами производства (капиталом), регулирование спроса и предложения труда;
- обеспечение конкуренции между работниками за рабочее место, а между работодателями — за наем рабочей силы;
- установление равновесной (доминирующей) цены рабочей силы;
- содействие полной экономически эффективной занятости.

Спрос и предложение товара «рабочая сила» в основном подчиняются тем же закономерностям, что и другие представители мира товаров: равновесная цена товара «рабочая сила» также важна для балансировки спроса и предложения. Однако существуют определенные условия, при которых спрос и предложение на рынке труда будут оптимально сбалансированы. Например, для классической модели рынка эти условия таковы:

- 1) покупатели и продавцы рабочей силы вступают в отношения обмена свободно, т.е. имеет место и свобода трудиться, и свобода использовать труд;
- 2) свои решения и покупатели, и продавцы мотивируют чисто экономическими соображениями;
- 3) параметры, характеризующие рыночную экономику и сферу обращения, изменяются, отражая состояние рынка в текущий момент (заработная плата частично не фиксирована, возможны изменения в условиях найма).

Соотношение предложения рабочей силы, ставок заработной платы и численности работников¹ будет различаться в зависимости от наличия или отсутствия государственных программ социальной защиты трудоспособных граждан на рынке труда (см. рис. 16.14).

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.

Стоимость рабочей силы — основа формирования ее цены, которая в практической экономике принимает форму заработной платы. Марксизм и *economics* по-разному подходят к анализу сущности заработной платы и ее роли на рынке труда.

Марксизм устанавливает, что 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 опре-

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

деленной 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 и услуг, без потребления которого в течение определенного времени человек 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 определяют качество его рабочей силы, и стоимостью последней.

Свободный рынок труда

Социально защищенный рынок труда

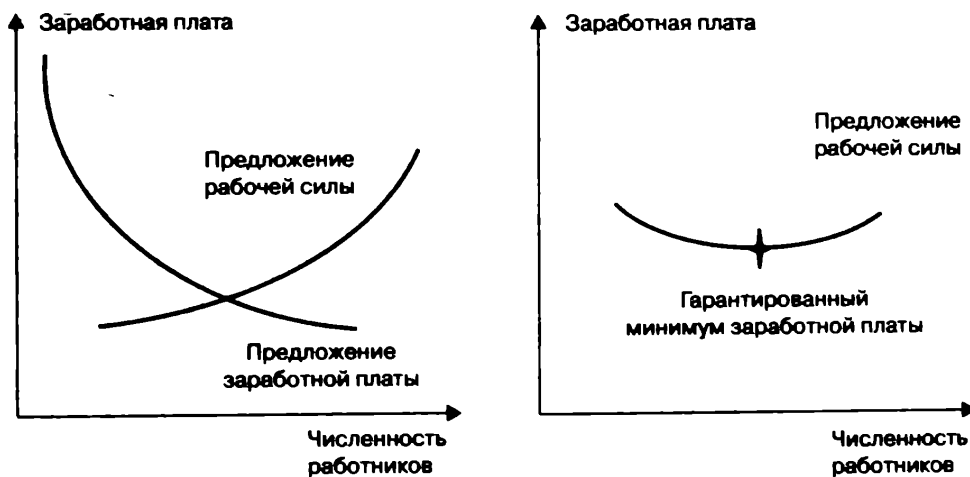


Рис. 16.14. Особенности свободного и социально защищенного рынков труда

Марксистская теория исходит из того, что труд не имеет стоимости. Речь идет о стоимости и цене рабочей силы, при этом последняя принимает форму заработной платы. При этом следует учитывать, что определение минимальных размеров стоимости рабочей силы и заработной платы зависит от социально-экономических факторов развития страны. Это:

- 1) уровень развития экономики и ее современное состояние;
- 2) признаваемый обществом рациональный уровень потребления;
- 3) степень удовлетворения основных потребностей большинством населения страны.

Марксистская теория при анализе заработной платы основное внимание уделяет производству прибавочной стоимости. Проблемы динамики заработной платы, ее влияния на экономику страны и отдельных предприятий освещаются преимущественно исходя из цели исследования — показа процесса капиталистической эксплуатации. Однако современные тенденции изменений в динамике заработной платы формируются под влиянием факторов, ранее не существовавших или слабо выраженных. Это усиление роли государства в экономике; законодательное установление размера минимальной заработной платы; развитие трипартизма и изменения в поведении работодателей и наемных работников в сфере социально-трудовых отношений; активная деятельность профсоюзов, в том числе и при решении проблем в области оплаты труда как на национальном уровне, так и в рамках отдельно взятых территорий и предприятий. Все это позволяет рассматривать заработную плату не как объект классовой борьбы, а как экономическую категорию.

Economics определяет заработную плату как цену, выплачиваемую за использование труда. Различают номинальную и реальную заработную плату. Номинальная заработная плата — это сумма денег, полученная за определенный рабочий период или за конкретный объем работы.

Реальная заработная плата — это то количество товаров и услуг, которое можно приобрести за номинальную заработную плату, т.е. это покупательная способность номинальной заработной платы.

Заработная плата, как и цена любого другого товара, зависит от колебания спроса и предложения труда: если спрос превышает предложение, цена труда будет расти, а в обратной ситуации — снижаться. Однако эта закономерность имеет специфическое проявление на конкретных типах рынков.

Конкурентный рынок труда характеризуется следующими чертами:

- 1) большое количество фирм конкурируют 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, чтобы привлечь работников из других местностей, отраслей и фирм. Чтобы привлечь работников на определенные рабочие места, 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. При этом каждая из многих нанимающих фирм привлекает такую небольшую долю общего имеющегося в наличии предложения данного вида труда, что никто не может определяющим образом влиять на ставку заработной платы и предельные издержки на труд, постоянные для отдельной фирмы, т.е. на чисто конкурентном рынке труда каждый предприниматель нанимает столь небольшое количество рабочих, что это не влияет на ставку заработной платы.

В условиях монополии, при которой работодатель обладает монополией на покупку рабочей силы (или на наем 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 в случае когда 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.

Полная монополия проявляется, когда существует единственный крупный наниматель на рынке труда. Например, им может быть единственное в городе крупное предприятие. В других случаях мо-

жет сформироваться олигопсония, при которой ограниченное малое число фирм (3–4) нанимает большую часть работников территории, при этом часто фирмы проводят согласованную политику на рынке труда и выступают в качестве объединенного монополиста.

Если фирма нанимает значительную часть из общего имеющегося в наличии предложения конкретного вида труда, то ее решение о найме большего или меньшего числа работников повлияет на ставки заработной платы. Если фирма является крупной по отношению к рынку труда, она вынуждена будет платить более высокую ставку заработной платы, чтобы привлечь большее количество работников. В то же время более высокая заработная плата, призванная привлечь дополнительных работников, должна выплачиваться всему персоналу, в том числе и нанятому ранее по более низким ставкам.

В результате для монополиста не только будут расти издержки на персонал, но и предельные издержки на ресурсы труда будут превышать ставки заработной платы. При прочих же равных условиях монополист максимизирует свою прибыль путем найма меньшего количества работников и при этом выплачивает ставку заработной платы меньше, чем в условиях конкуренции. Монополист-работодатель считает выгодным сокращать занятость, чтобы снизить ставки заработной платы и, соответственно, издержки на персонал, т.е. установить ставки заработной платы ниже конкурентного уровня.

Таким образом, соотношение спроса и предложения рабочей силы и их взаимного влияния на величину ставок заработной платы будет колебаться в зависимости от типа конъюнктуры рынка труда (см. рис. 16.15).

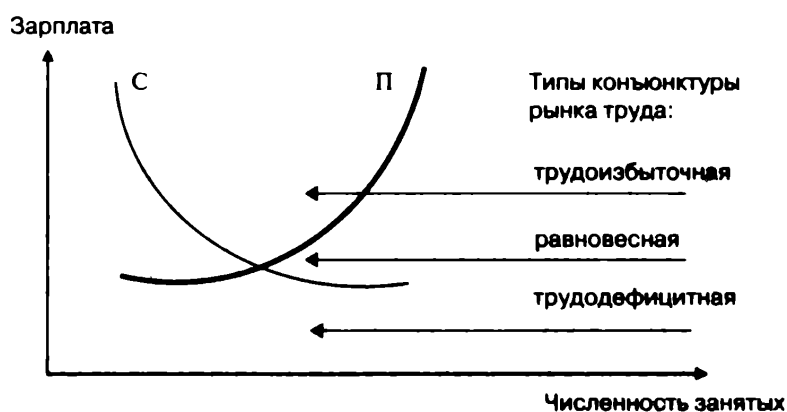


Рис. 16.15. Спрос (С) и предложение (П) рабочей силы на рынке труда

Важная экономическая категория — «минимальная заработная плата», причем ее значение велико как с теоретической, так и с практической точек зрения. Среди экономистов нет единодушного мнения о необходимости государственного регулирования заработной платы. Это связано с неоднозначным влиянием данного показателя на занятость и уровень доходов населения. Законодательное установление минимальной заработной платы на уровне равновесной цены труда снижает спрос на труд, так как предпринимателям выгоднее нанимать меньше работников. Повышение издержек на заработную плату может повлиять на уровень деловой активности ряда фирм. В результате низкооплачиваемые работники (помощь которым должно было бы законодательное установление минимальной заработной платы) окажутся без работы. На монополистическом рынке труда законодательно установленный минимум заработной платы может привести к росту ставок заработной платы, не вызывая безработицы. Более того, при повышении минимума заработной платы может произойти даже рост числа рабочих мест, так как у нанимателя-монополиста исчезает стимул к ограничению занятости. Установление эффективного минимума заработной платы может повлечь за собой повышение производительности труда, что перекроет возможный эффект безработицы. Общеизвестным является факт неэффективности труда низкооплачиваемых работников. Поэтому минимальная заработная плата, установленная на достойном уровне, будет побуждать работодателей использовать труд персонала эффективнее. Кроме того, минимальная заработная плата формирует базу дифференциации оплаты труда, как в рамках отдельной фирмы, так и на уровне отрасли, региона, народного хозяйства в целом.

Большинство стран мира законодательно устанавливают величину минимальной заработной платы. Начало этому положено со времени принятия в 1938 г. в США Закона о справедливых условиях найма. В США размер заработной платы колеблется в пределах 40–50% средней минимальной заработной платы рабочих обрабатывающей промышленности. В России минимальная заработная плата на сегодняшний день не обеспечивает величины прожиточного минимума, ее отставание от средней заработной платы гораздо значительнее. Это не позволяет говорить о том, что минимальная заработная плата обеспечивает воспроизводство рабочей силы и стимулирует работника к эффективному труду, но она, безусловно, подталкива-

ет людей к росту квалификации, к поиску более достойно оплачиваемой работы.

Рынок труда неоднороден по своей структуре, поэтому в его рамках выделяют отдельные сегменты. Ключевую роль в их вычленении играют общеэкономические (например, динамика ВВП, стадии делового цикла, инвестиционная активность и т.д.) и трудовые (заработная плата, рабочее время, практика найма и увольнения, социальное партнерство) факторы. Их анализ приводит к выводу о том, что рынок труда может быть разделен на большие, относительно обособленные друг от друга подсистемы (сегменты), характеризующиеся разной степенью стабильности во времени, различным влиянием отдельных факторов на спрос и предложение рабочей силы, сильной конкуренцией внутри какой-либо подсистемы и слабой между ними самими, затрудненностью перемещения между подсистемами, социальными особенностями субъектов рыночной экономики.

Итак, рынок труда включает следующие сегменты:

- 1) по сфере обращения рабочей силы:
 - внешний;
 - гибкий;
 - внутренний;
- 2) по отраслям и видам деятельности;
- 3) по профессии и квалификации;
- 4) по уровням:
 - общенациональный;
 - локальный;
 - внутрифирменный;
- 5) по уровню доходов, гарантий и привилегий;
- 6) по демографическим характеристикам.

Под сегментацией рынка труда обычно понимают разбивку рынка на отдельные группы-сегменты на основе различий в нуждах, характеристиках или поведении работников. При этом происходит разбивка предложения рабочей силы и спроса на нее на группы, объединяющие совокупность людей, которые одинаково реагируют на один и тот же побудительный мотив занятости. Выделение отличительных черт и свойств у групп продавцов (наемных работников) и групп покупателей (работодателей) способствует оптимизации контактов между ними, т.е. трудоустройству на взаимовыгодной основе.

В российской научной литературе распространено деление рынка труда на «внешний» (перемещение рабочей силы между предприятиями) и «внутренний» (внутрифирменное движение кадров). Отметим, что в работах зарубежных специалистов по управлению персоналом концепция «внутреннего рынка труда» стоит достаточно близко к теории «человеческого капитала», хотя последняя, разумеется, шире и рядом своих аспектов выходит на макроуровень. В этих концепциях содержится много прогрессивных идей — о полезности периодического внутрифирменного перемещения работников по горизонтали, что позволяет разнообразить труд; они предусматривают переподготовку работников предприятия, их духовное самосовершенствование и отдых; упоминают о конкуренции и сотрудничестве во внутрифирменных взаимоотношениях, об опыте «пожизненного найма» и сохранения квалифицированных кадров в период временного спада экономической конъюнктуры, о методах стимулирования.

Объектами сегментации на рынке труда выступают как работодатели, так и наемные работники. Сегментация рынка с позиций работодателей позволяет оценить их потребности и наилучшим образом к ним адаптироваться. В том случае, когда объектом сегментации выступают наемные работники, формируется представление о тех группах, которые характеризуют их совокупность по количественным и качественным характеристикам, поведенческим моментам. Например, согласно версии Е. Дитманна, рынок труда ступенчато сегментируется сначала по трем основным критериям, в их группе — социально-экономические, психографические и поведенческие, а затем — по субкритериям, «расщепляющим» каждую из групп на более детальные однородные подгруппы, или сегменты. Сегментирование рынка по Е. Дитманну следующее:

- 1) социально-экономические:
 - а) социальный слой:
 - доход;
 - уровень образования;
 - профессия;
 - социальное происхождение;
 - б) биографические критерии:
 - жизненный цикл семьи (пол, возраст, семейное положение, размер семьи);
 - профессиональный жизненный цикл (студент, соискатель, инструктор, руководитель);

- в) географические критерии:
 - город/страна/регион;
 - климат;
 - национальность (определение роли полов);
- 2) психографические:
 - а) общеличностные признаки:
 - активность;
 - интересы;
 - стиль жизни;
 - точки зрения;
 - б) специфические признаки, обусловленные рабочим местом:
 - наем;
 - ожидания выгоды;
 - ролевые ожидания;
- 3) поведенческие:
 - а) рабочее поведение:
 - рабочее поведение индивида;
 - рабочее поведение отдела;
 - б) информационное поведение при поиске и выборе места работы:
 - консультативное поведение (через друзей, родителей, биржи труда, прочие инстанции);
 - использование средств массовой информации (вид и число медиа, интенсивность использования).

Сегментирование по комплексному социально-экономическому критерию предполагает разделение рынка труда на три сегмента. Первый сегмент предусматривает возможность исследования поведения на рынке труда носителей способности к труду (настоящих или будущих сотрудников) с позиций **принадлежности** их к определенному **социальному слою** или **общественному классу**. Представители дуальной, или двойственной, теории рынка труда, занимавшиеся его сегментированием по принадлежности индивида к одному из социальных сегментов, пришли к выводу, что рынок труда делится на профессионально-профильный и внутриорганизационный, причем принадлежность к отдельным рыночным сегментам определяется условиями труда, по-разному приравнивающими различные общественные слои, а соответственно, оказывающими влияние на поведение людей и служащими его мерилем.

Практика показала, что сегментирование только по критерию образовательного уровня, дохода, профессии или социального происхождения, хотя и дает важную информацию о «процессе распределения общественных шансов», тем не менее предполагает для более достоверного обоснования индивидуального поведения носителя способности к труду проведение дальнейшего «дробления» рынка труда по, например, психологическим и другим переменным поведения.

Сегментирование по *биографическим критериям* заключается в разграничении рынка труда на основе таких переменных, как пол, возраст, семейное положение, размер семьи, объединенных в группу «жизненный цикл семьи», и социально-профессионального статуса — студент, соискатель рабочего места, специалист, руководитель, собранных по признаку «профессиональный жизненный цикл». Сегментирование по демографическим признакам, как показала практика, достаточно популярно, во-первых, потому, что поведение «потребителя рабочего места» на рынке труда в значительной степени зависит от его пола (например, в требованиях к работе семейной и имеющей детей женщины, помимо прочего, будет доминировать возможность «синхронизации» деятельности на работе и выполнения воспитательно-хозяйственных функций дома), возраста (смена интересов, переоценка ценностей, а соответственно, требований к месту работы и ожиданий от него) и т.д.

С позиций качества рабочих мест рынок труда можно представить в виде двух основных сегментов — рынков квалифицированных и неквалифицированных рабочих мест (см. табл. 16.1).

В первом сегменте сосредоточены рабочие места, требующие квалификационной подготовки не ниже определенного уровня — высшего или среднего специального образования. Эти рабочие места занимают административно-управленческие и инженерно-технические работники, рабочие высокой квалификации. Персонал такого качества имеет высокий уровень оплаты труда и гарантии занятости. Второй сегмент концентрирует места, для занятия которых не требуется специальная профессиональная подготовка и достаточен лишь начальный уровень квалификации. Работники, занятые в данном сегменте рынка труда, могут рассчитывать на невысокий уровень оплаты и отсутствие стабильной занятости. Выделение двух названных сегментов рынка труда представляет собой достаточно грубую абстракцию. По мере развития технологий производства, появления новых видов дея-

тельности, приобретения отдельными социально-демографическими группами людей обособленного положения на рынке труда возникает необходимость в его более детальной сегментации.

Таблица 16.1

Сегменты рынка труда¹

Рынок труда		
Первый сегмент		Второй сегмент
Рынок первичных независимых рабочих мест	Рынок первичных подчиненных рабочих мест	Рынок вторичных рабочих мест
работники, имеющие высшее и среднее специальное образование, административно-управленческий персонал, высококвалифицированные рабочие	рабочие средней квалификации, административно-вспомогательный персонал, инженерно-технические работники	неквалифицированные рабочие, работники обслуживания, низшие категории служащих (например, клерки)

Аргументированное выделение сегментов рынка труда позволяет обосновать меры политики занятости с учетом интересов различных групп населения, работодателей, государства.

К вышеперечисленной классификации сегментов рынка труда примыкает его разделение на первичный и вторичный.

Вторичный рынок труда не требует от работников специальной подготовки и особой квалификации (официанты, прислуга, неквалифицированные и сезонные рабочие, младший обслуживающий персонал, низшие категории служащих и т.п.). На первичном рынке труда работники, напротив, обладают квалификацией или продолжительным опытом работы. По мнению Р. Эдварса, этот сектор включает рабочие места независимые (специалисты с высшим и средним специальным образованием, менеджеры и администраторы, высококвалифицированные рабочие) и подчиненные (техники, рабочие средней квалификации, административно-вспомогательный персонал). Основные черты, характеризующие тот и другой рынки труда, приведены в табл. 16.2.

¹ См.: Ресурсосбережение. 2003. № 1. С. 31.

Таблица 16.2

Основные особенности первичного и вторичного рынка труда

Первичный рынок труда	Вторичный рынок труда
Стабильная занятость и надежность положения работника	Велика текучесть кадров и нестабильная занятость
Высокий уровень заработной платы; зависит, прежде всего, от должности, стажа, квалификации, меры ответственности	Низкий уровень заработной платы; зависит от выработки, дисциплинированности; развито нормирование труда
Хорошие условия труда	Плохие условия труда
Творческий характер труда; нередко участие в управлении производством	Труд исполнительский, рутинный
Наличие хороших шансов на продвижение	Слабые шансы на продвижение
Использование прогрессивных технологий, требующих высокой квалификации работников	Технология производства примитивна и трудоемка
Соблюдение справедливости, трудовых правил	Своеволие начальства
Премии, доплаты, участие в прибылях	Ведущая роль основной зарплаты
Гарантия занятости на перспективу	Высокая текучесть кадров, их увольняют в первую очередь
Удобные часы работы	Жесткий график; часто неполный рабочий день (неделя); сезонная или временная работа
Льготы и пособия (жилье, услуги, страхование и т.п.)	Низкая социальная защищенность На них стараются сэкономить
100%-я оплата больничных листов и отпусков	Оплата больничных листов и пенсионное обеспечение в соответствии с законодательством
Гарантированное пенсионное обеспечение	
Обучение и переквалификация за счет предприятия (в том числе и в рабочее время)	Простая и кратковременная подготовка, чаще всего на самом рабочем месте
Членство в профсоюзах, клубах и т.п.; часто высокий статус	Отсутствуют профсоюзы; статус низок

Черты, присущие первичному и вторичному рынкам труда, являются взаимноопределяющими и взаимоусиливающими друг друга. На первичном рынке труда фирмы вынуждены повышать эффективность, чтобы компенсировать высокие издержки на заработную плату; появляется необходимость в наукоемких технологиях, что делает целесообразным повышение квалификации работников.

На вторичном рынке труда у работников нет стимулов для повышения квалификации; работодатель не осуществляет инвестиций в их профессиональное обучение и у него нет причин для сокращения высокой текучести рабочей силы, тем более что она позволяет снизить затраты на социальный пакет, а также мешает объединению рабочих в профсоюзы.

Наряду с концепцией двойственного рынка труда западными учеными разрабатывались другие модели его сегментации. Так, модель Дж. Аткинсона состоит из **ядра** (постоянные работники, занятые полное рабочее время); **периферийной группы** (работники, которых время от времени увольняют или вновь нанимают; работники, занятые неполное рабочее время или делящие с кем-то рабочее место; работающие по краткосрочным трудовым контрактам) и **самостоятельных работников**, работающих по субподряду и находящихся за пределами организации. Работодатель, разделяя рабочую силу по степени стабильности трудовых отношений, снижает издержки на труд.

Существуют и другие подходы к сегментации рынков труда. Отмечают, к примеру, различия между рынками труда в новых, быстрорастущих и наукоемких производствах и в старых, традиционных отраслях экономики, рынками высоко- и низкооплачиваемых работ.

В рамках контингента, формирующего рынок труда, выделяются три крупные социально-демографические группы населения: лица, высвобождаемые по тем или иным причинам из общественного производства; молодежь, впервые ищущая работу; женщины, возвращающиеся в общественное производство после завершения отпуска по уходу за ребенком или вовсе до рождения ребенка не работавшие. Перспективы на рынке труда для представителей каждой из выделенных групп населения существенно различаются.

Сегментация рынка труда, деление на «внутренний» и «внешний», «открытый» и «закрытый», стихийное повышение «гибкости» — неформальное деление трудовых коллективов на «кадровое ядро» и «периферию» — существенно дополняется другими, как тра-

диционными видами структурной дифференциации — по формам собственности, социально-демографическим группам, профессиональным и отраслевым группам населения, так и нетрадиционными видами. Нетрадиционным видом сегментации можно считать, к примеру, разделение рынка труда на «элитарный» (высокооплачиваемые профессионалы, как правило, в возрасте до 35–40 лет, в областях менеджмента, маркетинга, бухгалтерии, юриспруденции и ряде других областей, связанных с «большим» и «средним» бизнесом), «основной» (большинство работников и профессий «формального» сектора) и «маргинальный» (тяжелые и низкооплачиваемые, временные и нерегулярные работы для неквалифицированных работников, нелегальных мигрантов, лиц без определенного места жительства и др., как правило, в «неформальном» секторе). К данной классификации примыкает разделение рынка труда на дискриминационный, общественно нормальный и элитарный (см. рис. 16.16).

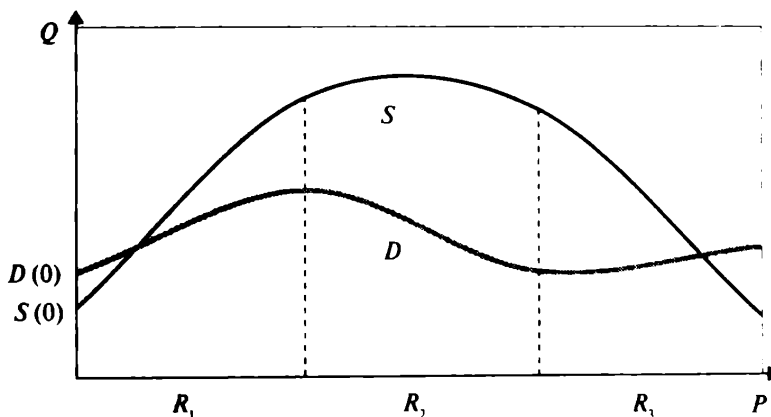


Рис. 16.16. Сегментация рынка труда

Из приведенного рисунка видно, что рынок труда разделен на три части (каждая из которых функционирует по определенным правилам). Участок кривой, на котором ее поведение приблизительно совпадает с теоретически предполагаемым, характеризует **общественно нормальный** рынок труда. Здесь во многих странах обращается большая часть совокупной рабочей силы. Участок кривой с более низкими значениями цены труда соответствует **дискриминационному** (маргинальному) рынку труда, а с более высокой ценой — **элитарному**.

Реальные кривые спроса на труд и его предложения совместно изображены на рисунке, где штриховые линии разделяют (условно)

дискриминационный (R_1), общественно нормальный (R_2) и элитарный (R_3) рынки труда.

На рынке R_1 имеет место дискриминация как по характеру (эргономическим условиям), так и по оплате труда. Его заполняют в основном представители национальных меньшинств, несовершеннолетние работники, гастарбайтеры (выходцы из других стран или регионов, приехавшие в поисках заработка), частично люмпенизированные элементы, лица с ограниченной трудоспособностью. На данном рынке, как правило, точка равновесия находится на низком уровне цены, не обеспечивающем общественно нормальных условий воспроизводства рабочей силы. Квалификация большинства работников также не соответствует общественно нормальному уровню. Причем дискриминационный рынок отличается максимальной профессиональной мобильностью. На отдельных его сегментах часто имеет место дефицит рабочей силы.

Общественно нормальный рынок труда R_2 характеризуется отсутствием точки равновесия и устойчивым избытком предложения рабочей силы. Часть безработных, создающих давление на этот рынок, теряет квалификацию и деклассируется, «скатываясь» на дискриминационный рынок труда.

Элитарный рынок труда R_3 является сильно расщепленным в силу низкой профессиональной мобильности его участников. Это не позволяет делать обобщенный качественный анализ поведения кривой спроса: на одних сегментах данного рынка она может расти, на других — убывать, на третьих — осциллировать при одних и тех же значениях цены труда. Поэтому анализ и прогноз динамики здесь следует проводить по каждому сегменту в отдельности. В зависимости от взаимного смещения кривых спроса и предложения и изменения их характера даже на одном и том же сегменте в разное время могут иметь место различные варианты: либо наличие точки целевого равновесия, либо ее отсутствие, либо достаточно много равновесных состояний¹.

Задача сегментации рынка труда актуальна и для макроуровня. Примером тому может служить сегментация международного рынка труда, в рамках которого сформировалось определенное количество

¹ См.: Нижегородцев Р. Рынок труда: иллюзии равновесия и проблемы переходной экономики // Проблемы теории и практики управления. 2004. № 4. С. 91.

автономных, как национальных (внутри одной страны), так и международных (межстрановых) рынков труда, характеризующихся своими закономерностями движения рабочей силы. Такая сегментация рабочей силы отражает как сложившееся международное разделение труда, так и особенности в квалификации рабочей силы и предъявляемого на нее спроса. Структуру современного международного рынка труда можно представить следующим образом (см. табл. 16.3).

Таблица 16.3

Сегменты международного рынка труда

Продавцы рабочей силы	Покупатели рабочей силы			
	Транснациональные корпорации	Средние и мелкие предприятия развитых стран	Предприниматели развивающихся стран	Международные организации
Высококвалифицированные специалисты, занятые на постоянной основе	X		X	X
Работники информационного сектора, программисты и др.	X			X
Специалисты средней квалификации	X	X		X
Высококвалифицированные группы рабочих	X		X	
Ученые, научные работники, профессорско-преподавательский состав	X			X

Продавцы рабочей силы	Покупатели рабочей силы			
	Транснациональные корпорации	Средние и мелкие предприятия развитых стран	Предприниматели развивающихся стран	Международные организации
Низкоквалифицированные легальные работники постоянного типа	X	X	X	
Низкоквалифицированные легальные работники сезонного типа			X	
Нелегальные рабочие		X	X	
Контрактные работники, не вошедшие в вышеназванные группы	X		X	X
Беженцы		X	X	X

Теория сегментированного рынка труда, как уже отмечалось ранее, опирается на существование неконкурентных групп работников, которые привязаны к определенным рабочим местам при ограниченной мобильности между этими группами. Таким образом, каждый сегмент играет свою заданную роль в механизме функционирования рынка труда.

Глава 17

Российская модель рынка труда

Сформировавшаяся к настоящему времени российская модель рынка труда характеризуется весьма выраженной спецификой, обусловленной нетипичным по сравнению с большинством экономически развитых стран путем формирования данного рынка, а также особенностями социально-трудовых отношений и менталитетом населения.

Прежде чем перейти к характеристике российской модели рынка труда, необходимо определиться, по каким критериям будут выявляться ее особенности. Модель рынка труда конкретной страны представляет собой взаимосвязанную систему институтов, организаций и государственного регулирования, обеспечивающую его приспособление к текущим колебаниям и к долговременным изменениям технологических, экономических, организационных, социальных условий. Структура страновой модели рынка труда может быть представлена следующим образом (см. табл. 17.1).

В каждой отдельной стране в зависимости от особенностей ее исторического развития, социально-политических и социально-культурных факторов, институциональной и экономической политики государства формируется своя особенная модель рынка труда. Тем не менее в этом множестве моделей можно выделить несколько типов, отличающихся друг от друга по следующим признакам: по нормам индивидуального поведения и общественных оценок; по институтам согласования интересов; по роли государственного регулирования.

Таблица 17.1

Основные характеристики страновой модели рынка труда

Институты и организации микроуровня	Институты и организации макроуровня
Институты	
<p>Нормы индивидуального поведения, определяющие характер и процедуру принятия экономических решений. Ценностные ориентации работника в сфере труда, нормы трудовой этики. Правовое регулирование найма работника. Система организации и стимулирования труда. Нормы корпоративной культуры фирм. Внутрифирменная система переподготовки и продвижения кадров, традиции построения трудовой карьеры. Институты согласования интересов работников и работодателей в отношении определения параметров применения труда. Система разрешения трудовых конфликтов. Система обеспечения мобильности работника. Правовое регулирование деятельности организаций, представленных на рынке труда</p>	<p>Исторические традиции взаимоотношений человека и государства, бизнеса и государства. Институты согласования интересов работников, работодателей и государства, выработки стратегии социально-экономического развития. Традиции оценки характера распределения доходов, нормы перераспределения и выравнивания доходов. Институты воспроизводства работника: системы образования, здравоохранения, пенсионного и социального обеспечения. Общациональная система подготовки и переподготовки кадров. Общественные нормы оценки незанятости и характера занятости. Общественные традиции отношения к риску, определяющие масштабы совместной деятельности. Общественные нормы оценки результатов деятельности хозяйствующих субъектов</p>
Организации	
<p>Профсоюзы и другие объединения работников. Союзы работодателей. Органы государственного надзора за охраной труда и соблюдением трудовых прав работника. Внесудебные и судебные органы, участвующие в разрешении трудовых конфликтов. Трудовые посредники</p>	<p>Государственные и общественные организации, принимающие участие в функционировании системы социального партнерства. Образовательные учреждения. Органы социального обеспечения. Государственная служба занятости. Миграционная служба. Государственные органы, выполняющие функции экономического и социального регулирования</p>

Институты и организации микроуровня	Институты и организации макроуровня
Политика государственного регулирования	
Создание институтов, устанавливающих границы деятельности работников и работодателей, их организаций. Регулирование заработной платы. Система взаимодействия с профсоюзами	Макроэкономическая политика регулирования спроса. Политика доходов. Социальная политика. Политика занятости. Демографическая и миграционная политика. Внешнеэкономическая политика

Опора на нормы индивидуального целерационального поведения обычно предполагает действие четких формализованных институтов согласования интересов и ограниченное значение государства (англосаксонская модель). Высокая значимость групповых интересов, напротив, опирается на неформальные институты согласования интересов, государственное регулирование важно с точки зрения обеспечения соблюдения процедур неформального взаимодействия (японская модель). Нормы и традиции солидарности, поиска взаимоприемлемых экономических и социальных решений увеличивают значение гражданских институтов поиска общенационального консенсуса, требуют активного участия государства в процессах обеспечения занятости (европейская модель).

Только в экономически развитых странах модель рынка труда достигает такого уровня развития, которому характерна высокая степень взаимодействия норм, организаций и государственного регулирования. Большинство среднеразвитых и малоразвитых стран не имеют таких сложившихся структур и при решении проблем текущего и долговременного приспособления ориентируются на уже действующие системы. Как показывает исторический опыт, такое заимствование может быть эффективным, если импортируемые формальные институты более или менее логично встраиваются в действующую систему неформальных институтов, происходит корректировка глубоко укорененных неформальных норм¹.

¹ См.: Курбатова М.В. Проблемы становления российской модели рынка труда // Известия Академии труда и занятости. 2001. № 1–2. С. 37–39.

Отсчет времени начала внедрения рыночных отношений в сферу труда в России начался с принятия Закона РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»¹ (далее — Закон 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 для целых поколений россиян необходимость изменения своего поведения 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.

Достаточно долгое время (с начала 90-х гг. XX в. и до начала XXI в.) Россия находилась на первом этапе становления рынка труда. Для него были характерны: неэффективная занятость, невысокий уровень оплаты труда, низкая социальная, профессиональная и территориальная мобильность населения. Сегодня ситуация начинает изменяться: положительные тенденции экономического развития страны помогают преодолеть диспропорции российского рынка труда. Однако для понимания специфики модели названного рынка необходим анализ динамики социально-трудовых отношений, складывающихся в России на протяжении всей ее экономической истории. Процессы в сфере труда и занятости, обеспечившие начало формирования национального рынка труда по классической схеме, начали развиваться лишь во второй половине XIX в.

В России процесс юридического освобождения трудящегося населения страны происходил с большим опозданием по сравнению с большинством европейских стран. Реформы, начатые в 1861 г., предусматривали постепенное, в течение нескольких лет, освобождение крестьян от крепостной зависимости. Одновременно с предоставлением крестьянам юридической свободы произошло и

¹ СЗ РФ. 1996. № 17. Ст. 1915.

фактическое лишение их основного средства производства — земли. Тем самым реформы обеспечили формирование значительных контингентов людей, единственным источником средств к существованию для которых являлась рабочая сила. В результате к концу XIX в. в европейской части России рыночные отношения в сфере труда в основном сформировались. Трудовые отношения в это время законодательно практически не регулировались, что способствовало обострению проблем в социальной сфере. Специфические черты, присущие России в сфере труда и обусловленные особенностями ее исторического развития и национального менталитета, во многом способствовали усугублению противоречий между работодателями и наемными работниками, проявившимся в начале XX в. революционным движением.

Свои особенности имела эта проблема и для национальных окраин России, где нетоварный характер рабочей силы сохранился практически до начала XX в.

Практически на всей территории Российской империи труд и занятость регламентировались исключительно предпринимателями. Отсутствие законодательного регулирования трудовых отношений приводило в российской практике к злоупотреблениям со стороны работодателей. Этим объясняется и предельно возможная продолжительность рабочего дня (12–14 часов), широкие масштабы использования женского труда на работах с вредными и тяжелыми условиями, детский труд, низкие ставки заработной платы. Наличие подобных явлений естественным образом подталкивало наемных работников к борьбе за более приемлемые условия продажи своей рабочей силы. Однако государство не было готово к такому повороту событий и во всех случаях трудовых конфликтов поддерживало работодателей, иногда даже с помощью карательных органов. Такая односторонняя политика государственной власти ослабляла позиции наемных работников в трудовых спорах, усиливала позиции работодателей, усугубляла остроту социально-трудовых проблем и делала невозможным достижение компромисса и договоренностей. Крайними проявлениями недовольства наемных работников своим положением в сфере труда стало перерастание экономической борьбы в политическую, и в результате — смена общественного строя и государственной власти в стране. По аналогичному сценарию развивались политические события в тех европейских странах, правительства которых не стремились к урегулированию социально-трудовых

отношений. Только силой оружия власть отстаивала свои интересы в Германии и Венгрии в 1918–1919 гг. Наиболее прогрессивные общественные деятели Европы осознавали необходимость социального партнерства как одного из главных условий бесконфликтного развития общества. По инициативе и при активном участии социал-демократов стран Западной Европы в 1919 г. создается МОТ. Ее главная цель — предотвращение разрешения социальных противоречий революционным путем. Опыт революционных потрясений, центром которых стала Россия, а также мировые экономические катастрофы в странах Западной Европы и США в первой половине XX в. способствовали переходу к качественно новым отношениям на рынке труда между наемными работниками и предпринимателями: от противостояния и конфронтации к поиску компромисса и путей сотрудничества. Однако этими качественно новыми отношениями первоначально смогли воспользоваться лишь страны с развитой рыночной экономикой и промышленной демократией.

Российской Федерации предстояло пройти свой путь по формированию рыночных отношений в сфере труда, как и всем тем странам, которые после долгих лет использования модели плановой экономики начали осуществлять рыночные реформы. Этот путь имеет определенные преимущества и недостатки по сравнению с эволюционным ходом формирования рынка труда, характерным для большинства развитых стран, не использовавших модель плановой экономики в чистом виде, а также для самой России в период с середины XIX в. до первого десятилетия XX в. К преимуществам следует отнести наличие богатого опыта по построению трудовых отношений в условиях рыночной экономики, накопленного мировой экономической историей. Наличие такого опыта позволяет (при умелом его использовании) избежать многих неудач и ошибок. Кроме того, опыт управления трудовым потенциалом страны в условиях плановой экономики существенно расширил как теоретические взгляды, так и набор практических методов и приемов, реализуемых в социальной сфере. Тот факт, что в традиционных рыночных экономических системах все шире применяются элементы плана, позволяет объективнее оценить достижения России по управлению трудом в условиях плановой экономики СССР. Знание всех негативных последствий жесткого командно-административного регулирования социально-трудовой сферы позволит грамотнее использовать уже существующие в экономической теории взгляды на роль труда в жизни общества.

Опыт использования плановой модели в управлении экономической полезен для оценки последствий командно-административного подхода к формированию трудовых отношений. Наличие в СССР формально существующих предпосылок, формирующих товарность рабочей силы, позволило говорить о свободе найма и увольнения, самостоятельности выбора сферы приложения труда и вида деятельности. Однако при плановом развитии экономики роль государства столь велика, что обычной является жесткая регламентация прав и свобод, представленных гражданам в сфере труда. Об этом свидетельствует и исторический опыт СССР в управлении трудовыми ресурсами.

В первые послереволюционные годы в России была сформирована система органов, ведавших трудоустройством населения. В январе 1918 г. «Декларация прав трудящегося и эксплуатируемого народа» провозгласила введение всеобщей трудовой повинности, предполагавшей реализацию принципа всеобщности и обязательности труда, реальным воплощением этой идеи стало создание трудовых армий, просуществовавших до начала новой экономической политики (нэпа). Именно в годы нэпа государство отказывается от методов непосредственного управления рабочей силой, используя для этой цели ряд рыночных механизмов. Был реализован опыт создания бирж труда, существовавших в России в начале XX в. вплоть до революции 1917 г. Однако вновь созданная стройная система бирж труда просуществовала в стране до начала 30-х гг. XX в. В 1933 г. волевым решением, вопреки сложившейся ситуации, была закрыта в СССР последняя биржа труда. Долгие годы после этого в управлении трудовыми ресурсами господствовали не экономические, а жесткие административные меры. Огосударствление труда принимает в это время крайние формы; вводится механизм самозакрепления работников на фабриках и заводах на длительный срок (до пяти лет). По разным оценкам, до 30% рабочих промышленности было охвачено самозакреплением. Тем самым государственное управление материально-вещественными факторами производства подкреплялось директивным управлением движением рабочей силы. В 1933 г. было принято постановление ЦИК и СНК СССР «О порядке отходничества из колхозов»¹, узаконившее цен-

¹ СЗ СССР. 1993. № 21. Ст. 116.

трализованное распоряжение трудовыми ресурсами села. Крестьяне не лишались права самостоятельной смены места работы и жительства, фактически закреплялись за землей. Такое положение вещей сохранялось вплоть до середины 60-х гг. XX в.

В послевоенные годы в СССР сложилась четкая система управления трудовыми ресурсами, включавшая в себя:

- распределение выпускников средних специальных и высших учебных заведений;
- организованный набор рабочих;
- сельскохозяйственное переселение семей;
- общественные призывы;
- самостоятельный прием предприятием работников;
- трудоустройство с помощью органов трудоустройства населения.

Некоторые из перечисленных выше форм распределения и перераспределения рабочей силы изжили себя, другие — трансформировались и передали свои функции современной службе занятости населения.

В целом оргнабор, сельскохозяйственное переселение семей и общественные призывы были формами организованной миграции населения. На эти цели государством выделялись определенные средства, в том числе и денежные. Вместе с тем перечисленные виды организованного распределения и перераспределения рабочей силы полностью соответствовали плановой экономике и несли в себе ее недостатки и преимущества. Все попытки плановой рационализации занятости исходили из принятия решений, базирующихся, как правило, на политических целях, что неизбежно вступало в противоречие с экономической целесообразностью. Осуществляемые в СССР с середины 60-х гг. XX в. экономические реформы в рамках плановой экономики были направлены на стимулирование экономической самостоятельности предприятий. Поэтому, начиная с 70-х гг. XX в., самым распространенным способом трудоустройства становится прием работника самим предприятием. По различным оценкам, доля граждан, трудоустраивающихся самостоятельно, колебалась от 70 до 90% всех трудоустраиваемых по регионам страны и отраслям народного хозяйства. Отделы кадров предприятий решали проблемы, связанные с формированием трудовых коллективов и их стабилизацией. Кадровые службы должны были совершенствовать системы подбора людей, правильной их расстановки, активно влиять на их закрепля-

емость на данном производстве, рационально перераспределять рабочую силу в рамках предприятия. По существу, отделы кадров постепенно превращались в отделы управления кадрами и социального развития коллективов предприятий.

Система органов трудоустройства населения, соответствующая потребностям плановой экономики, начала формироваться в СССР во второй половине 60-х гг. XX в. Экономическая потребность в создании этой службы обусловлена следующими причинами:

- традиционные формы комплектования важнейших народнохозяйственных объектов кадрами, такие как оргнабор, сельскохозяйственное переселение и общественные призывы, ориентировались на территориальные перемещения трудовых ресурсов, а проблемы комплектования кадрами предприятий, учреждений и организаций в рамках отдельно взятых городов и других населенных пунктов оставались без внимания;
- возросли потери рабочего времени, связанные с поисками работы, а также нерациональные перемещения рабочей силы, связанные с текучестью кадров. Население городов не имело информации о предложении рабочих мест в городе, кроме отдельных разрозненных объявлений предприятий, учреждений и организаций. Всеми этими проблемами и должна была заняться служба трудоустройства.

Служба организованного трудоустройства прошла в своем развитии несколько этапов.

Сначала подразделения службы назывались Бюро по трудоустройству населения и имелись всего в нескольких городах страны. Они выявляли потребность предприятий в кадрах, публиковали объявления в местной печати и давали направления на предприятия для трудоустройства обратившихся в бюро граждан. Предприятия стали эффективнее и организованнее комплектоваться кадрами, а у населения облегчились поиски нового места работы, сократились перемены, связанные с переменой места работы. Однако еще не была создана система правового регулирования взаимоотношений между предприятием (учреждением, организацией), службой трудоустройства и человеком, ищущим работу.

Служба трудоустройства носила в основном информационный характер. Направление граждан на предприятие службой не всегда заканчивалось трудоустройством — предприятие не обязано было

это делать. Сами предприятия представляли в службу трудоустройства неполные данные о свободных рабочих местах: в основном это были вакансии для работников низшей квалификации с тяжелыми и вредными условиями труда, т.е. рабочие места, которые предприятия не могли укомплектовать сами. Поэтому службу организованного трудоустройства из информационной преобразовали в орган распределения трудовых ресурсов; значительно расширились ее права и обязанности, а подразделения получили название «**Государственное бюро по трудоустройству и информации населения**» (ГБТИН).

С целью усиления роли службы трудоустройства в городах Калуге и Уфе провели эксперимент: в начале 70-х гг. XX в. трудоустройство на предприятия, организации и учреждения этих городов осуществлялось только через ГБТИН. В целом эксперимент признали удачным, и накопленный опыт рекомендовали к распространению. Однако косвенным образом было еще раз подтверждено: попытки наладить течение социально-экономических процессов (каким и является выбор человеком места приложения труда) административно-командными методами приводит ко всевозможным уловкам и ухищрениям. Запрет предприятиям самим принимать на работу людей привел к возникновению таких ситуаций, при которых предприятие и потенциальный работник договорились о приеме последнего на работу; затем человек шел в бюро по трудоустройству, брал направление на нужное ему предприятие. Таким образом, внешне все выглядело трудоустройством через службу (бюро), однако роль ГБТИН здесь сводилась к выписыванию направления на уже найденную самим трудящимся работу.

Представлялось более привлекательным положение, при котором служба трудоустройства организовала бы свою работу на таком уровне, чтобы и предприятия, и трудящиеся были заинтересованы в ее услугах, чтобы обращение в службу не было фиктивным и принудительным. Однако проблема заключалась не в уровне работы службы трудоустройства, а в чрезмерной государственной регламентации сферы трудовых отношений, что характерно для плановой экономики и не могло быть преодолено в ее рамках.

Следующий шаг на пути преобразования службы трудоустройства — создание в 1988 г. на базе существующих ГБТИН **центров (бюро) по трудоустройству, переобучению и профориентации населения**. Центры создавались как хозрасчетные региональные организа-

ции, работавшие под руководством местных Советов народных депутатов, по договорам и в сотрудничестве с предприятиями, учреждениями и организациями.

Функции центров по сравнению с действовавшими ранее ГБТИН значительно расширились. Ставилась цель сконцентрировать деятельность всех звеньев общегосударственной службы трудоустройства, переобучения и профориентации населения на решении следующих задач:

- организация учета движения трудоспособного населения, создание банков данных о потребностях и источниках рабочей силы;
- обеспечение широкой информации населения о потребностях в работниках конкретных профессий, специальностей и квалификации, а также о рабочих местах для пенсионеров, инвалидов, женщин, имеющих малолетних детей, учащейся молодежи;
- проведение работы по трудоустройству незанятого населения, высвобождаемых работников с подбором места работы последним до расторжения трудового договора;
- комплектование необходимыми кадрами объединений, предприятий, организаций и учреждений, осуществление организованного перераспределения рабочей силы преимущественно из трудообеспеченных в трудонедостаточные районы;
- осуществление профориентационной работы и консультаций всех групп населения, предоставление рекомендаций по подбору или перемене профессии, специальности с учетом индивидуальных способностей и интересов личности, организация в случае необходимости повышения квалификации и переобучения работников.

При создании системы центров (бюро) по трудоустройству, переобучению и профориентации населения значительно расширились функции и задачи существующей ранее службы трудоустройства. Принципиальное отличие состояло в том, что на смену относительно разрозненным ГБТИН должна была прийти общегосударственная система трудоустройства, переобучения и профориентации населения. Система центров (бюро) охватывала уровни начиная с союзного, республиканского, краевого, областного и заканчивая городским (для крупных городов). В остальных городах и районах создавались хозрасчетные бюро по трудоустройству населения.

По существу, эта общегосударственная система трудоустройства, переобучения и профориентации населения стала реальным предшественником современной государственной службы занятости населения.

Проанализируем основные тенденции развития и деятельности службы трудоустройства населения за последние несколько лет, предшествовавшие началу широкомасштабных рыночных преобразований. За пятилетие (с 1986 по 1990 гг.) существенно расширилась сеть органов общегосударственной системы трудоустройства: если в 1986 г. в РСФСР насчитывалось только 187 бюро по трудоустройству населения, то уже к началу 1990 г. республиканская служба занятости включала в себя Всероссийский центр по трудоустройству, переобучению и профориентации населения, 72 республиканских (краевых, областных) и 180 городских центров, а также 784 бюро по трудоустройству. Численность сотрудников, занятых в системе, достигла 4,5 тыс. человек.

Однако общая динамика численности граждан, обратившихся по вопросам трудоустройства и трудоустроенных, отличалась нестабильностью. С 1986 по 1988 гг. росли как абсолютные значения, так и темпы роста численности лиц, обратившихся по вопросам трудоустройства. Начиная с 1989 г. эта тенденция нарушается, снижаются абсолютные и относительные значения численности лиц, обратившихся по вопросу трудоустройства и трудоустроенных фактически (см. табл. 17.2).

Таблица 17.2

Трудоустройство граждан РСФСР через государственную систему трудоустройства (%)¹

Показатель среднегодового темпа роста численности граждан	1987 г. к 1986 г.	1988 г. к 1987 г.	1989 г. к 1988 г.	1990 г. к 1989 г.
обратившихся по вопросу трудоустройства	118,6	137,5	82,4	70,3
трудоустроенных	109,7	114,0	74,0	80,1

¹ Рассчитано по данным Министерства труда РСФСР.

Деятельностью государственных органов по труду решалась лишь часть проблем, характерных для сферы социально-трудовых отношений в системе плановой экономики. Попытки перейти от полной занятости к рациональному использованию трудового потенциала общества наталкивались на государственные ограничения. Переход от командно-административных методов управления к экономическим в сфере труда должен был быть связан с изменением механизмов привлечения человека к труду, его реального права собственности на свою рабочую силу. Однако для эффективного функционирования рынка труда этого явно недостаточно. Необходимо преодоление монополии государства на рынке труда по следующим направлениям:

- 1) децентрализация системы оплаты труда;
- 2) устранение административных ограничений на движение рабочей силы;
- 3) признание всех сфер приложения труда одинаково значимыми для общества.

Монополия государства в сфере труда в большинстве стран с плановой экономикой порождала хронический дефицит рабочей силы, который в те времена оценивался по-разному:

- 1) никакого дефицита рабочей силы нет, есть лишь плохая организация труда, усугубляющаяся несовершенством системы его оплаты и хозяйственного механизма в целом;
- 2) дефицит рабочей силы порождается демографическими и природными факторами развития страны, поэтому для его преодоления необходимо ускорение научно-технического прогресса, совершенствование материально-технической базы производства;
- 3) дефицит рабочей силы создан искусственно, вызван неправильным распределением наличных трудовых ресурсов между отраслями народного хозяйства, поэтому его преодоление лежит в плоскости совершенствования механизмов перераспределения рабочей силы в системе народного хозяйства.

При всем различии перечисленных выше взглядов на проблему, каждый из них нес свое рациональное зерно. Несовершенство систем организации и оплаты труда обуславливалось ограничениями, диктуемыми в этой сфере плановой экономики.

Хозяйственный механизм, соответствующий командно-административным методам управления, выработал методы распределения рабочей силы, соответствующие плановой экономике. Стремление к

поголовной занятости приводило к созданию новых рабочих мест не только в тех отраслях и регионах, где это вызывалось экономической необходимостью роста производства и потребления. Новые рабочие места в избытке создавались в городах, из которых в силу особого режима прописки население практически не уезжало (Москва, Ленинград, столицы союзных республик, ряд областных центров РСФСР). Именно эти избыточные рабочие места и подверглись ликвидации еще на первых этапах реформирования экономики страны в конце 80-х — начале 90-х гг. XX в. В максимальной степени были затронуты рабочие места специалистов и служащих в науке и научном обслуживании (научно-исследовательские институты, проектные и конструкторские бюро).

Необходимость и целесообразность введения элементов рыночной экономики в сферу труда в советской экономической науке стало обосновываться с конца 80-х гг. XX в. Основная задача заключалась в формировании организационных, правовых и экономических условий для обеспечения развития рыночных отношений в сфере труда, для содействия достижению максимального экономического эффекта от проводимых реформ.

Первоначально вопрос о смене типа экономической системы, переходе от плановой экономики к рыночной не обсуждался; подразумевалось, что проводимые реформы обеспечат более быстрое развитие социалистической экономики.

Авторы первых концепций реформирования отношений в трудовой сфере видели в формировании рынка труда следующие положительные моменты: возможность противодействия безработице и снижению уровня жизни населения; содействие повышению эффективности производства, внедрению новых технологий и улучшению условий труда. Предполагалось, что низкий уровень использования трудового потенциала, недостатки в организации труда, уравниловка в его оплате и другие проблемы можно разрешить в условиях рынка труда¹. Однако надежды, что рынок труда выступит саморегулирующейся системой в

¹ См.: *Шербаков В.* Рынок труда и занятость: состояние, проблемы, перспективы // Социалистический труд. 1991. № 1. С. 6–16; *Нарзикулов Р.* Государство и наемные работники на советском рынке труда // Вестник МГУ (Серия Экономика). 1991. № 6. С. 3–11; *Кулаков В.* Рынок рабочей силы: основы теории, функционирования и прогнозирования // Экономист. 1992. № 6. С. 50–55; *Чибриков Г.* Эксплуатация: как ее теперь понимать? // Коммунист. 1990. № 11. С. 71–78.

России, не оправдались. Все попытки «внедрения» элементов рынка без изменения самой основы экономической системы оказались несостоятельными. То, чего большинство развитых стран мира достигли в ходе длительного эволюционного развития, в том числе и в сфере труда, предполагалось внедрить в российскую экономику в предельно сжатые сроки, по возможности в полном объеме, проигнорировав все проявления и аспекты экономической реальности, начиная от анализа состояния народного хозяйства страны и кончая менталитетом большинства ее граждан. Последствия такого подхода к реформированию экономики не замедлили сказаться: на протяжении ряда лет сохранялось кризисное состояние народного хозяйства России. В начале 90-х гг. XX в. в сфере труда возникли новые проблемы: резко сократились (по сравнению с показателями уровня жизни) ставки оплаты труда для основной массы наемных работников, динамика безработицы вышла из-под контроля государства, безработица все в большей степени стала приобретать маргинально-люмпенизированный характер. Для их преодоления необходимо было ясное понимание сущности рынка труда, его роли в системе национальной экономики, механизма формирования и функционирования.

К наиболее существенным недостаткам практики, сложившейся в России при смене приоритетов экономического развития, следует отнести стремление к высоким темпам осуществления экономических преобразований. При этом не всегда удавалось выработать соответствующую стратегию и тактику реформ. С точки зрения формирования рынка труда, недопустима была смена приоритетов социальной политики, осуществляемая вопреки декларированным целям. Крайне нежелателен тот факт, что роль и место трудовой деятельности в жизни человека и общества были практически не определены, что не позволило правильно оценить роль и место рынка труда в новой экономической системе, рассмотрение рынка труда только в качестве рынка одного из факторов производства существенно сужало сферу деятельности государства в данной области.

Перечисленные выше достоинства и недостатки экономических преобразований были обусловлены объективными и субъективными причинами, приведшими к неблагоприятной ситуации на рынке труда России. Однако существовали проблемы российской экономики, порожденные не столько экономическими реформами, сколько всей историей командно-административного управления народным хозяйством СССР, проявившиеся в 90-х гг. XX в.

На параметры российского рынка труда существенно повлияло то, что он формировался в условиях глубокого социально-экономического кризиса, охватившего все стороны жизни общества. Наибольшее негативное влияние на занятость оказали спад производства, сокращение инвестиций, кризис платежей, социальное и имущественное расслоение населения, скорость формирования рынка труда оказалась явно недостаточной для успешного, эффективного экономического роста. В то же время его становление зачастую опережало формирование других элементов рыночного хозяйства: рынков услуг, ценных бумаг, земли, жилья. Отставание в становлении рынка жилья порождало отсутствие реальной возможности купли-продажи жилья, препятствовало территориальным перемещениям работников, мешало переливу незанятого населения на территории со свободными рабочими местами; сужало возможности наемных работников в реализации своих прав и интересов. Отсутствие реального государственного контроля за условиями и безопасностью труда увеличивало производственный травматизм и вело к росту случаев профессиональных заболеваний работников. Эта же причина способствовала тому, что открытый или «белый» рынок труда по своим масштабам значительно уступал как «серому» (неофициальному), так и «черному» (теневому) (см. рис. 17.1).

Негативная особенность формирования российского рынка труда заключалась в том, что поведение предприятий не соответствовало требованиям экономической эффективности с точки зрения кадровой политики. Это проявлялось в значительных объемах резервирования рабочей силы на предприятиях: численность промышленно-производственного персонала за 1991–1999 гг. сокращалась значительно медленнее, чем снижались объемы производимой продукции. С другой стороны, сама возможность резервирования рабочей силы была порождена низкой ценой труда. Это не позволило говорить о том, что заработная плата в ее динамике становилась экономическим фактором формирования рынка труда. До сегодняшнего дня сохраняется нарушение зависимости заработной платы от количества и качества труда, от его конечных результатов; низкие ставки заработной платы приводят к высокой потребности общества в рабочих местах, так как для поддержания относительно удовлетворительного уровня жизни необходима занятость всех трудоспособных членов семьи.

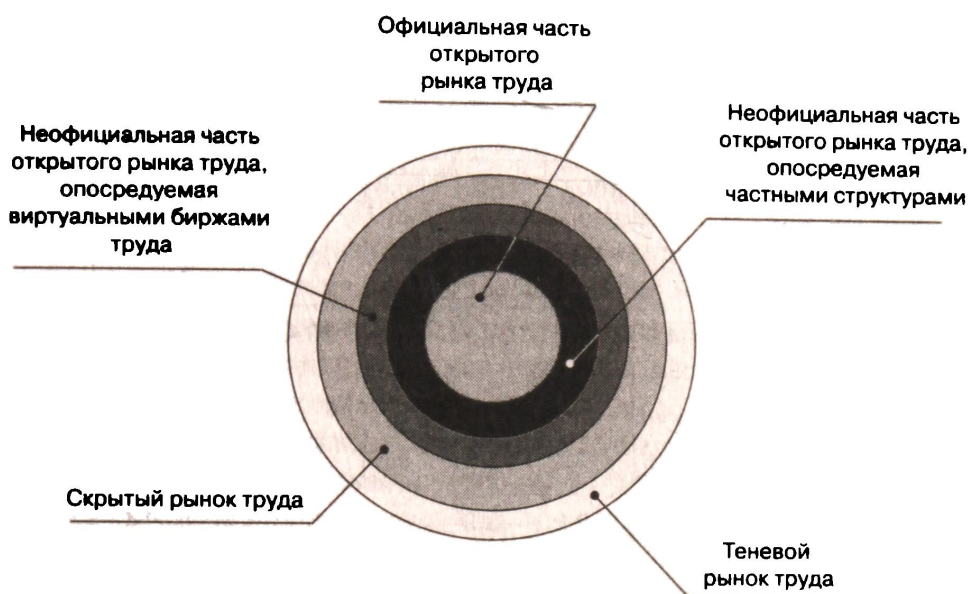


Рис. 17.1. Структура рынка труда России на этапе его становления

Процесс формирования рынка труда протекал в России под разнонаправленным влиянием многих факторов: одни стали предпосылками успешного решения проблем занятости в стране, другие, наоборот, привели к обострению этих проблем. С позиций сегодняшнего дня можно констатировать, что российский рынок труда в целом сформировался к началу XXI в. Проанализируем и обобщим основные характеристики этого процесса.

В период формирования российского рынка труда доля занятых в структуре экономически активного населения стабильно снижалась (с 95,3 до 89,7%), соответственно, стабильно и достаточно быстро возрастала доля безработных (с 4,7 до 10,3%). При этом доля имеющих официальный статус безработного возросла с 0,8 до 4,3%, а получающих пособие по безработице — с 0,5 до 4,0% экономически активного населения (см. табл. 17.3).

В анализируемом периоде государство начинает оказывать материальную поддержку значительным контингентам безработных: среди имеющих соответствующий официальный статус 93,0% получали пособие по безработице.

Таблица 17.3

Структура экономически активного населения России, %¹

Показатели	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Экономически активное население, всего	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
из них: занятые в экономике:	95,3	94,5	92,6	91,2	90,7	90,4	90,1	89,8	89,7
безработные:	4,7	5,5	7,4	8,8	9,3	9,6	9,9	10,2	10,3
в том числе имеющие официальный статус безработного	0,8	1,1	2,2	3,2	3,4	3,2	3,6	3,9	4,3
из них получают пособие по безработице	0,5	0,7	1,9	2,9	3,1	3,0	3,4	3,6	4,0

Однако если говорить о макроэкономических итогах формирования рынка труда в России, можно констатировать: большинство задач, которые предполагалось решить внедрением рыночных отношений в сферу труда, остались нереализованными. Более того, в социально-трудовых отношениях возникли новые проблемы, подчас более болезненные для человека и общества, чем характерные для периода командно-административного управления трудом. Превращение труда в подлинно свободный, движимый экономическим интересом, а не административным принуждением, не происходит автоматически. Эта проблема решается путем предоставления права гражданам свободно распоряжаться своей рабочей силой. Общество и государство не должны трактовать свободу труда как отказ от его регулирования. В наиболее неблагоприятных слу-

¹ Рассчитано по данным Министерства труда и социального развития Российской Федерации.

чаях свобода труда, понимаемая таким образом, может обернуться свободой от труда, т.е. массовой безработицей, административное регулирование трудовых отношений, осуществляемое в интересах работника и общества, с учетом сущности рынка труда, не имеет ничего общего с принуждением к труду и поэтому может только приветствоваться. Инструменты административного управления людьми и их деятельностью используются на протяжении всей истории человечества, и проблема состоит в поиске наиболее эффективных мер по управлению трудом.

Формирование современного цивилизованного рынка труда требовало целого комплекса взаимоувязанных действий в области инвестиционной и технико-технологической политики, использования финансово-кредитных рычагов воздействия на занятость. Государство не должно было оставлять без внимания динамику процесса взаимодействия основных составляющих рынка труда — спрос на труд, предложение труда, стоимость и цена рабочей силы.

Проблема динамики спроса на труд многоаспектна. Традиционно неограниченный спрос на рабочую силу, характерный для советской плановой экономики, на первом этапе реформ сменился безработицей. Были ликвидированы рабочие места, создание которых не было обусловлено экономической целесообразностью. Если бы этим и ограничилось сокращение спроса на труд, то и для экономики в целом, и для рынка труда обстоятельства сложились бы более благоприятно с позиций дальнейшего развития. Собственно и сам сценарий рыночного преобразования сферы труда в России предполагал сужение сферы традиционных видов деятельности, вызванное структурными изменениями в экономике; а также закрытие неэффективных производств, т.е. предприятий, выпускающих продукцию низкого качества и не выдерживающих конкуренции. Ожидалось, что внедрение новых технологий обеспечит развитие прогрессивных производств, поставляющих на рынок пользующуюся устойчивым спросом продукцию. В результате предполагалось реальное высвобождение 18–20% рабочей силы, которая должна была найти себе применение в непродуцированной сфере, в том числе с альтернативными формами занятости. Однако реальная экономическая жизнь не оправдала ожиданий. Ряд мер по государственному регулированию экономики, прежде всего в сфере финансово-кредитной политики, подорвали саму основу существования большинства предприятий страны. Это привело на грань банкротства и те из них, которые выпускали про-

дукцию, пользующуюся спросом. Сам по себе платежеспособный спрос стал сильно сокращаться, так как денежные накопления населения были обесценены. В результате сложилась парадоксальная (с точки зрения рыночной экономической модели) ситуация: в условиях неудовлетворительных потребностей большинства населения страны отсутствует спрос на широкий спектр товаров и услуг, устойчивая практика задержек и невыплат заработной платы сделала и дальнейшую перспективу формирования платежеспособного спроса населения весьма неопределенной, лишала производство экономической базы его существования, не говоря уже о дальнейшем развитии. Естественным образом остановка производства крайне неблагоприятно отразилась на рынке труда, породила безработицу, снизила уровень жизни населения и сократила его платежеспособный спрос до минимального набора жизненно важных товаров (а в ряде регионов Российской Федерации и еще ниже).

Одновременно происходило и увеличение предложения труда на рынке, причем в масштабах более широких, чем это предполагалось. В идеальной схеме формирования российского рынка труда предусматривалось высвобождение работников преимущественно ручного, малоквалифицированного труда. Однако существенное количество рабочих мест было сосредоточено в тех видах деятельности, которые для замещения требовали высокого уровня квалификации. В таком положении оказались многие научные организации, и безработных пополнили специалисты умственного труда с высшим образованием, с учеными степенями и званиями. Эти люди в большинстве случаев действительно были специалистами в своем деле и не были виноваты в том, что в свое время заняли рабочие места, существование которых было экономически не оправданно. В еще более сложном положении оказались работники оборонных предприятий. Общеизвестно, что предприятия военно-промышленного комплекса СССР долгое время концентрировали элиту рабочих, инженеров, специалистов. Стремление осуществить конверсию военного производства любой ценой, вплоть до отказа от высоких технологий, сделали безработными специалистов высочайшего уровня квалификации. Тем самым профессионально-квалификационный состав безработных во многих регионах страны оказался значительно выше тех требований, которые задавались имеющимися вакансиями.

Развитие инфраструктуры и институционального обеспечения российского рынка труда происходило в условиях, в рамках кото-

рых наемному работнику было предоставлено право собственности на его способности к труду, установился принцип добровольной занятости. Расширение свобод работника при этом означало перераспределение экономической ответственности между гражданами и государством в вопросах занятости. К сожалению, оно оказалось не совсем последовательным. Во-первых, права работника долгое время ограничивались их фактическим прикреплением через систему предоставления социальных услуг к предприятиям, системой прописки, отсутствием рынка жилья и инфраструктуры, обеспечивающей мобильность работника. Во-вторых, сброс государством прежних функций по обеспечению занятости не привел к формированию новой системы гарантий, характерных для экономики рыночного типа. Государство так и не обеспечило установление в сфере социально-трудовых отношений твердых «правил игры», защищающих интересы наемных работников и работодателей в их взаимодействии друг с другом, установление норм и процедур разрешения конфликтных ситуаций. Государство не смогло обеспечить гражданам равные возможности в развитии их способностей к труду и адекватно не защитило лиц, потерявших работу. Такая односторонняя реализация концепции добровольной занятости сформировала на современном рынке труда ряд весьма интересных тенденций.

Произошла индивидуализация интересов наемных работников, осваивалась модель их самостоятельного и ответственного поведения на рынке труда. Наиболее продвинутые категории работников, занятые в сфере нового частного сектора, стали проявлять активную заинтересованность в либерализации общего экономического порядка, в том числе в контрактных формах отношений с работодателем. Другая часть работников освоила механизм выживания, приспособления к происходящим изменениям за счет вторичной, теневой занятости, занятости в личном подсобном хозяйстве и т.п.¹

Проблема усугублялась и социально-психологическими факторами. Для большинства подобных безработных смена места работы сопровождалась понижением социального статуса, потерей квалификации, крушением карьеры; людям приходилось начинать все сначала в уже достаточно зрелом возрасте. Государственным органам не удалось оперативно и адекватно отреагировать на изменения ди-

¹ См.: Курбатова М.В. Указ. соч. С. 39.

намики спроса на труд и его предложения. В большинстве регионов страны население до сих пор не получает реальной помощи по повышению конкурентоспособности на рынке труда.

В процессе формирования рынка труда большая роль принадлежит реформированию системы оплаты труда. В российских условиях это означало отказ от государственного регулирования дифференциации заработной платы и отмену ограничений на ее рост. Предполагалось, что заработная плата будет зависеть от реальной квалификации работника, эффективности и качества его труда, наличия спроса на производимую продукцию. Настоятельной необходимостью было преодоление уравниловки в оплате труда, превращение заработной платы в эффективный стимул к активному творческому труду. Ожидалось резкое повышение цены на рабочую силу и соответствующий рост эффективности ее использования. Однако поставленные цели не были достигнуты в полном объеме. Отмена ограничений на рост заработной платы и практики ее государственной дифференциации не привели к росту цены рабочей силы в масштабах общества. В 1991–1997 гг. отмечался рост заработной платы, спровоцированный конъюнктурой на российском рынке труда, и этот рост отмечался далеко не во всех сферах приложения труда. Например, динамично развивающийся в начале 1990-х гг. сектор финансово-кредитного обслуживания экономики привел к росту числа банков, соответственно, к росту числа рабочих мест в них. Отсутствие необходимого количества специалистов в области банковского дела побуждал фирмы использовать заработную плату как инструмент в конкурентной борьбе за привлечение наемных работников. В результате уровни оплаты труда в финансово-кредитной сфере до 1998 г. не имели ничего общего с реальными затратами труда работников, уровнями эффективности и результативности их труда, особенно в сопоставлении с представителями других профессионально-квалификационных групп населения.

Такое положение вещей препятствовало росту мобильности наемных работников и гибкости рынка труда, так как не была сформирована «единая национальная цена труда». Для понимания данной категории важно знать, что здесь не идет речь об абсолютно равной оплате за труд. В отличие от всех остальных товаров, труд нельзя до конца редуцировать, а значит — нивелировать различия в его оплате. Под единой национальной ценой труда мы будем понимать наличие в экономике единых национальных условий воспроизводства рабо-

чей силы, которые находят отражение в установлении принципов и границ дифференциации в структуре цены труда.

В рамках единой цены труда сохраняются значительные различия в оплате труда. Они зависят от характера, сложности, условий и престижности работы и т.д. Но даже в США — стране, где воспроизводство рабочей силы носит наиболее либеральный характер и поэтому различия в оплате разных видов работ наиболее высоки, государство и социальные институты их ограничивают в пределах 1,5–2 раза. В развитых рыночных странах трехсторонние комиссии постоянно отслеживают межотраслевые соотношения в оплате труда, информируя работодателей и профсоюзы о складывающейся ситуации в этой области, и координируют свои усилия по поддержанию единой национальной цены труда.

Для рыночной экономики крайне опасны значительные устойчивые различия в уровне доходов и, как следствие, в условиях воспроизводства разных групп работников. Они формируют неконкурирующие между собой замкнутые анклавы с обособленными циклами воспроизводства, препятствующими нормальной мобилизации труда и других ресурсов. Значительные барьеры между отдельными сегментами труда консервируют его структуру и разрушают нормальное воспроизводство всей экономики. Наиболее опасными формами проявления этих процессов являются: избыточная неэффективная занятость (избыток предложения) в отстающих отраслях, которая чаще всего имеет форму «скрытой безработицы»; и резкий избыток спроса (недостаток предложения) в наиболее перспективных отраслях. Такая диспропорциональность рынка труда была характерна для Западной Европы и Японии в 30–50 гг. XX в. Великая депрессия и последствия двух мировых войн удерживали непропорционально высокую численность рабочей силы в наиболее отсталых секторах экономики. Соответственно, крайне низкими были и доходы занятых в этих секторах экономики. К ним относились маленькие фермы, традиционная розничная торговля, ремесленные мастерские. Шансы для перехода в категорию работников с высокой оплатой труда для занятых на этих предприятиях были ничтожными из-за низкой территориальной и вертикальной мобильности труда, значительной роли натурального хозяйства и патернализма.

Избыток предложения труда в низкопроизводительных отраслях производства тормозит развитие не только их самих, но и в обществе в целом. Низкая мобильность рабочей силы и невозможность пере-

мещения ресурсов между секторами формирует устойчивое превышение спроса над предложением в развитых секторах производства. Это значительно удорожает стоимость рабочей силы и замедляет развитие новых отраслей. Кроме того, в обществе активно формируются различные формы неинституционализированных рентных доходов, позволяющих получать большой доход за счет различий в условиях производства. Этот доход, как правило, превосходит размеры экономической прибыли, получаемой в результате простой рационализации производства, и, как следствие, делает невыгодным инвестиции в развитие производства. Создается ситуация, при которой имеющиеся свободные деньги не могут быть прибыльно вложены в реальный сектор. Как правило, чем больше различий в цене труда, тем ниже мобильность ресурсов и разрыв в условиях производства, тем выше рентные доходы и ниже стимулы к инвестированию в развитие производства. Все эти проблемы в рамках развитых рыночных экономик также решаются с помощью активного государственного и институционального регулирования производственных процессов на рынке труда.

Так, большую роль в преодолении послевоенной депрессии в Западной Европе играл социальный контракт между правительством, профсоюзами и руководителями предприятий, направленный не только на повышение занятости и рост доходов населения, но и на сокращение неравенства в доходах населения и рост мобильности работников. Большой вклад в решение этих проблем внесли коллективные услуги, предоставляемые государством. Особое внимание в этот период уделялось созданию общедоступных систем образования, медицинского обслуживания, направленных на выравнивание условий воспроизводства рабочей силы.

Государство и социальные институты на рынке труда выполняют еще одну важную функцию. Они формируют эффективную структуру цены труда, которая обеспечивает ее стимулирующую функцию и создает эффективные спросовые ограничения всех экономических субъектов. Без активного участия государства и профсоюзов невозможно было бы создание в странах со смешанной экономикой современных систем социального и медицинского страхования работников, ипотечного кредитования и т.д.

Таким образом, для создания нормально функционирующего рынка труда и эффективно развивающейся рыночной экономики необходимы усилия по формированию единой национальной цены

труда и стабилизации его предложения на рынке. При этом большую роль в решении этих вопросов должны играть социальные институты и государство¹.

Безусловно, с течением времени и насыщением рынка труда соответствующими специалистами наблюдается сокращение в разрыве уровней оплаты труда работников различных областей деятельности, что и произошло в России в 1998–1999 гг. Однако на практике было доказано, что саморегуляция рынка труда может привести к существенным диспропорциям в оплате труда различных категорий работников.

Отсутствие реального увеличения стоимости рабочей силы не создало и реальных предпосылок для повышения эффективности ее использования. Приватизация государственных предприятий также не оправдала ожиданий с точки зрения повышения производительности труда. Стремление к экономии на факторах производства первоначально побудило предпринимателей к сокращению численности персонала и повышению интенсивности труда. Но эффективность использования рабочей силы возросла далеко не на всех приватизированных предприятиях. Если же говорить об обществе в целом, то эффективность использования трудового потенциала страны к окончанию процесса формирования российского рынка труда была определена ниже, чем во времена плановой экономики.

Это связано с многократно возросшей численностью и долей незанятого населения, разрушением в массовых масштабах системы стимулирования труда, нарушением механизмов воспроизводства рабочей силы. Проблема усугубилась и крайней диспропорциональностью российского рынка труда с точки зрения динамики его различных сегментов. В рамках названного рынка существуют три изолированных сектора, слабо связанных между собой, в каждом из которых можно обнаружить серьезные несоответствия в спросе и предложении на рабочую силу.

Наиболее благополучная часть российского рынка труда представлена закрытым монопольно регулируемым рынком, куда входят работники, занятые в экспортных отраслях, отраслях топливно-

¹ См.: Гоосен Е.В., Медянцева С.Г. Социальные проблемы создания эффективной модели российского рынка труда // Известия Академии труда и занятости. 2001. № 1–2. С. 50–52.

энергетического комплекса и естественных монополиях. К нему относится рабочая сила, занятая в электроэнергетике, топливной промышленности, и прежде всего газовой, а также в строительстве, на транспорте, в сфере кредитования, финансов, страхования и в аппарате органов управления, традиционно оплачиваемая в нашей стране выше среднего уровня.

В этом секторе рынка труда наблюдается устойчивое превышение спроса над предложением и, как следствие, высокая и стабильно растущая заработная плата. При этом высокие уровни оплаты труда, которые иногда почти в десять раз превышают доходы работников в низкооплачиваемых секторах экономики, определяются не эффективностью производства в отраслях и затратами на воспроизводство работника, а сложившимся паритетом внешних и внутренних цен на природные и сырьевые ресурсы, монопольным положением предприятий и вытекающей из этого возможностью перераспределять в свою пользу различные неинституционализированные рентные доходы, величина которых, по данным экспертов, достигает 10–15% ВВП. Размеры «высокооплачиваемого» сектора рынка труда не велики, и, по подсчетам специалистов, он включает в себя не более 10 млн человек, большинство среди которых — это работники средней и низкой квалификации.

Высокодоходный сектор рынка труда закрыт, и его параметры полностью определяются спросом на рабочую силу со стороны предприятий-монополистов, которые не заинтересованы в создании единого национального рыночного пространства и единой цены труда.

При всем благополучии этого сегмента, на нем наблюдается ряд крайне негативных тенденций. Высокие доходы от использования монопольных ресурсов позволяют фирмам не беспокоиться о рационализации производства. Большая доля низкоквалифицированных работников и экстенсивный характер использования труда не формирует эффективной структуры цены труда, ориентируя работника на текущее нерациональное потребление, а не на рост квалификации, получаемые доходы не откладываются на черный день и не инвестируются в развитие человеческого капитала. Наконец, высокая цена труда, обеспечиваемая за счет внешних и конъюнктурных факторов в долгосрочной перспективе потенциально крайне волативна (волатильность — показатель риска). Падение цен на природные ресурсы на внешнем рынке способно вызвать значительное сниже-

ние спроса на труд в этом секторе рынка труда, привести к резкому ухудшению условий воспроизводства рабочей силы. При этом ни в самом этом секторе, ни в других секторах рынка труда нет никаких реальных экономических и социальных амортизаторов, способных смягчить последствия такого развития ситуации. Кроме того, опыт социально-политических конфликтов в СССР в конце 80-х гг. XX в. показывает, что в этих отраслях сконцентрирована наиболее социально и политически активная часть населения. Поэтому резкое снижение занятости и доходов в этой части рынка труда способно привести к серьезным экономическим и политическим проблемам в стране. Все вышесказанное позволяет сделать вывод, что данный сектор рынка труда уже сейчас нуждается в создании эффективных государственных и социальных регуляторов, способных обеспечить его устойчивость и нормальное развитие.

Другая часть российского рынка труда представлена двумя неконкурирующими сегментами, охватывающими высоко- и низкоквалифицированных работников, сконцентрированных в легкой промышленности, лесном хозяйстве и отраслях социальной сферы. Для этих секторов характерно избыточное предложение труда, часто в форме «скрытой безработицы» и, как следствие, крайне низкая заработная плата, которая в среднем на 20% не покрывает текущих расходов работника. Воспроизводство рабочей силы во многом обеспечивается теневым сектором экономики, который имеет неуправляемую траекторию развития и часто хищнически использует нанимаемых работников. Крайней формой проявления такого использования труда могут служить различные формы мошенничества в найме рабочей силы и создание подпольных «рабовладельческих» мини-заводов и ферм. Серьезной проблемой является также то, что именно в этой трудоизбыточной части рынка труда сконцентрирована большая часть высококвалифицированных научных кадров, недофинансирование воспроизводства которых способно в перспективе привести к резкому сокращению наиболее перспективной части рабочей силы в стране.

В современных российских условиях именно жесткая сегментация рынка труда и отсутствие единой цены является наиболее серьезным препятствием на пути к созданию эффективной модели рыночной экономики. Большую роль в решении этих вопросов играет определение направлений институциональных реформ и, прежде

всего, инструментов государственного и социального регулирования рынка труда¹.

Российские реформы не привели к образованию в стране в массовом масштабе наемной рабочей силы с признаками, свойственными рыночной системе хозяйства. Более того, появились признаки упадка системы наемного труда в целом. Именно в период формирования рынка труда в России возникает относительно новое явление, а именно — формирование резервной армии наемных работников, но не в обычном марксовском смысле. Эта армия труда не формируется за счет людей, движимых голодом в поисках работы. Резервная армия наемного труда обладает своей российской спецификой. Она есть следствие системного кризиса. Эта армия состоит не только из людей, ищущих просто работу, но в большей мере из работников, выключенных по тем или иным причинам из сферы нормального экономического развития, что для России является развитием со структурной перестройкой. Эти люди — как бы резерв будущего экономического подъема, вынужденные, образно говоря, до поры до времени «изготавливать зажигалки». Между тем слишком долгое занятие такой деятельностью чревато полным развалом системы наемного труда в России со всеми сопутствующими последствиями — снижением мотивированности к добросовестному труду, потере социального статуса и обеднению. В самом деле, к какой социальной группе следует отнести человека, работающего на оборонном заводе, где месяцами производство практически простаивает, если этот человек реально зарабатывает как «челнок»? Его сознание точно такое же разорванное, как и его социальное положение.

Возникает состояние аномии², когда в результате экономического или политического кризиса прежние социальные нормы утрачивают свою действенность. Так, на место упорного и систематического труда приходит стремление спекулировать на рынке товаров или же осуществлять валютные махинации. Такие подмены социальных нормативов происходили во многих слоях российского общества.

Основная масса резервной армии наемных работников была втянута системой вторичной занятости как легального, так и нелегаль-

¹ См.: Гоосен Е. В., Медянцева С. Г. Указ. соч. С. 52–54.

² Понятие аномии (*anomie*) впервые было введено французским социологом Э. Дюркгеймом (1858–1917).

ного характера («серая» и «черная» экономика). Удельный вес такой теневой экономики, существующей вне правового поля, составлял в России в 1990-х гг. 40–50% ВВП. В ней было занято по меньшей мере 30 млн человек. Вторичная занятость складывалась как из работы на своем предприятии, так и на «чужом». Немалое число людей занималось строительством и ремонтом, производством потребительских товаров на продажу, переводами, чтением лекций и т.д.

Все это, кстати говоря, свидетельствует о весьма высоком адаптивном пороге многих российских людей, сумевших довольно быстро приспособиться к новой среде. Однако надо отметить, это весьма специфический тип адаптации к меняющейся среде, имеющей мало общего с более высоким профессиональным типом адаптации, основанным на знаниях и обучении.

В российских условиях резервная армия наемных работников играла роль серьезного демпфера (приглушителя) социального взрыва. Но в тоже самое время весьма опасным следствием ее существования являлась нарастающая люмпенизация трудовых ресурсов с распадом сложившихся кадровых структур и распылением квалифицированной рабочей силы, не находящей себе достойного применения. В случае, например, массового банкротства с деградирующих предприятий на рынок труда выходила масса людей, которые, будучи слабо приспособлены или совсем не приспособлены к работе в конкурентных условиях, вряд ли стали полноценными работниками и, скорее всего, превратились в люмпенов, не находящих себе достойного применения.

Немалую часть этого массива рабочей силы составляли так называемые избыточные занятые, которые появились в результате застоя и падения производства и которые в условиях развитого рынка труда и при росте производства могли бы, очевидно, перейти, но не перешли в другие более перспективные сферы производительного труда. Произошла консервация нерациональной занятости в немалой мере по политическим соображениям, определяемым желанием избежать социальных катастроф¹.

¹ Российские исследователи насчитывают 12 важных причин, которые тормозят превращение скрытой безработицы в открытую. См.: Аукционек С., Капелюшников Р. Почему предприятия придерживают рабочую силу // *Мировая экономика и международные отношения*. № 11. 1996.

Другим немаловажным обстоятельством, объясняющим достойный характер занятости, стало появление многочисленных трудовых коллективов, состоящих из работников, занятых неполный рабочий день или неполную рабочую неделю, что следует отнести на счет происходящего обособления интересов профессиональных руководителей предприятий, которые во многих случаях не соответствовали подлинным их интересам. Возникла и начала быстро развиваться своеобразная «экономика физических лиц», где основными агентами рыночных отношений являются не предприятия, а физические лица, которые свободную конкуренцию склонны заменить сговором или противоборством, часто с криминальной окраской.

Феномен трудоизбыточности в современной России в определенном смысле свидетельствует о стихийном дрейфе в сторону осуществления модели «пожизненного найма», которая, кстати говоря, по многим причинам и обстоятельствам могла бы оказаться наиболее благоприятной для нашей страны. Весьма характерно, например, что причины социального порядка (социальная ответственность директората предприятий, нежелание создавать напряженность в коллективе) стояли на первых местах в числе других причин сохранения избыточной рабочей силы¹.

В политике придержания «лишних» работников был свой политический и экономический резон. Как показали расчеты, сделанные российскими исследователями, расходы, связанные с сокращением работников, в несколько раз превышают издержки, связанные с придержанием эквивалентного числа «лишних» работников. Сокращение рабочего времени (административные отпуска «без сохранения содержания» и др.) существенно меняет численность избыточной занятости, которая к тому же характеризуется невысоким уровнем загрузки занятого персонала.

Перечисленные проблемы и негативные явления привели к формированию достаточно специфической «русской модели» рынка труда. Она формировалась спонтанно, под действием решений, которые принимались независимо друг от друга государством, предпринимателями и работниками. Взаимонакладывающиеся реакции основных участников рынка труда зачастую приводили к результатам, которые никем не прогнозировались и для всех оказывались не-

¹ См. работы Г. Клейнера: Вопросы экономики. 1996. № 4.

ожиданными. И если вначале могло казаться, что это какие-то случайные aberrации (изменения), то со временем становилось все очевиднее, что речь идет об устойчивых, самовоспроизводящихся формах трудовых отношений.

Какие же основные черты характеризуют российскую модель рынка труда? Ряд российских и зарубежных ученых выделяют следующие¹.

1. Занятость в российской экономике оказалась на удивление устойчивой и не слишком чувствительной к шокам переходного процесса. За весь пореформенный период ее падение составило 12–14% и было явно непропорционально масштабам сокращения ВВП, которое, по официальным оценкам, достигло 40% (в нижней точке кризиса). Таким образом, колебания занятости были слабо синхронизированы с колебаниями объемов производства. Несмотря на глубину и продолжительность переходного кризиса, рост безработицы был выражен достаточно слабо, растянулся на длительный период и не носил «взрывного» характера.

2. Необычная черта российского рынка труда — резкое сокращение продолжительности рабочего времени. На протяжении первой половины 1990-х гг. среднее количество рабочих дней, отработанных рабочими в промышленности за год, сократилось почти на целый месяц. И хотя со второй половины 1990-х гг. продолжительность рабочего времени в российской экономике начала постепенно увеличиваться, она до сих пор не вернулась к своим исходным значениям.

3. По официальным данным, снижение реальной оплаты труда в России за период 1991–2000 гг. составило около 60%. Хотя по многим причинам эта оценка представляется завышенной, сам факт драматического снижения заработной платы не подлежит сомнению. В российских условиях гибкость заработной платы обеспечивалась несколькими факторами. Отсутствие обязательной ее индексации вело к тому, что в периоды высокой инфляции сокращение реальной оплаты труда легко достигалось с помощью сохранения на прежнем уровне

¹ Подробнее см.: *Gimpelson V., Lippoldt D. The Russian Labour Market: Between Transition and Turmoil. Lanha, 2001; Капелюшников Р. Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации; Он же. Российская модель рынка труда: что впереди? // Вопросы экономики. 2003. № 4. С. 83–100.*

не номинальных ставок заработной платы или их повышения в меньшей пропорции, чем рост цен. (Основные «провалы», как показывает опыт, приходились на периоды острых макроэкономических потрясений и резкого ускорения инфляции, когда темпы роста цен далеко отрывались от темпов роста заработной платы.) Весомую долю в оплате труда (порядка 15–20%) составляли премии и другие поощрительные выплаты, которые предоставлялись по решению руководства предприятий. Оно могло по своему усмотрению полностью или частично лишать таких доплат определенные группы работников. Еще одним крайним способом урезания реальной заработной платы служили систематические задержки с ее выплатой (обычно этот механизм выходил на первый план в периоды снижения инфляции). Наконец, чрезвычайно высокая пластичность была характерна для скрытой оплаты труда, которая, как правило, первой реагировала на любые перепады рыночной конъюнктуры. Прогрессирующее удешевление рабочей силы позволяло поддерживать спрос на нее на более высокой отметке, предотвращая тем самым резкий всплеск открытой безработицы.

4. Внедрение рыночных отношений в сферу труда сопровождалось в России резкой дифференциацией доходов населения: если в 1991 г. коэффициент Джинни¹ составлял 0,32, то к концу 1990-х гг. он достиг 0,45. Отсюда следует, что в российской экономике не только средний уровень оплаты труда, но и структура относительных ставок заработной платы была чрезвычайно подвижной и гибкой.

5. На протяжении всего переходного периода в российской экономике происходил интенсивный оборот рабочей силы. Коэффициент валового оборота, определяемый как сумма коэффициентов найма и выбытия, достигал 43–55% для всей экономики и 45–60% для промышленности, что свидетельствует о ежегодном крупномасштабном «перетряхивании» персонала. Высокие темпы движения рабочей силы достигались не столько за счет активности выбытий, сколько за счет активного найма, который продолжал поддерживаться на устойчиво высоком уровне, что составляет одну из наиболее парадоксальных характеристик российского рынка труда. Это предполагает, что, нанимая новых работников, руководители предприятий не слишком

¹ Коэффициент Джинни показывает степень отклонения фактического объема распределения доходов населения от линии их равномерного распределения (см.: <<http://www.businessvoc.ru/>>).

опасались, что потом не смогут от них освободиться. (Ведь если бы освобождение от нанятых работников требовало значительных затрат и длительного времени, предприятия проявляли бы куда большую сдержанность и осмотрительность при их привлечении.) Другая, не менее парадоксальная черта, — доминирование добровольных увольнений: увольнения по инициативе работодателей так и не получили заметного распространения. Высвобожденные работники составляли не более 1–2,5% от среднесписочной численности персонала, или 4–10% от общего числа выбывших. Преобладали увольнения по собственному желанию, достигавшие 16–20% от среднесписочной численности, или 65–74% от общего числа выбывших. Даже с учетом возможной маскировки отдельных вынужденных увольнений под добровольные трудно усомниться, что подавляющую часть покидавших предприятия работников составляли те, кто делал это по собственной инициативе.

6. «Визитной карточкой» российского рынка труда стали разнообразные «нестандартные» способы адаптации — работа в режиме неполного рабочего времени и вынужденные административные отпуска, вторичная занятость в неформальном секторе, задержки заработной платы и теневая оплата труда. Эти приспособительные механизмы были спонтанно выработаны самими рыночными агентами, с тем чтобы оперативно реагировать на неожиданные изменения экономической и институциональной среды. Как правило, именно они принимали на себя первый удар, тогда как более устоявшиеся формы адаптации вырабатывались позднее, и благодаря этому она приобретала более «сглаженный» характер. В результате с определенного момента такие способы адаптации стали восприниматься как повседневная рутина, как общепринятая практика, как норма трудовых отношений. И это не случайно. Ведь в отдельные годы почти четверть персонала российских крупных и средних предприятий переводилась на сокращенное рабочее время или отправлялась в административные отпуска; дополнительные подработки, по данным различных источников, имели 10–15% занятых; неформальной трудовой деятельностью (вне сектора предприятий и организаций) был занят почти каждый пятый работник; в пиковые годы задержки заработной платы охватывали три четверти всего работающего населения страны; неофициальная заработная плата, по оценкам Госкомстата России, достигала примерно 50% официальной. Все эти «нестандартные» механизмы объединяла одна важная общая черта — нефор-

мальный или полужформальный характер. Обычно они действовали либо в обход законов и других формальных ограничений, либо вопреки им. Несвоевременная и скрытая оплата труда, неполная и вторичная занятость вели к персонификации отношений между работниками и работодателями, вследствие чего явные трудовые контракты уступали место неявным.

7. Учитывая те потрясения, которые пришлось пережить российской экономике в 1990-е гг., естественно было бы ожидать волны острых и затяжных трудовых конфликтов. Но, как ни странно, забастовочная активность была относительно невысокой. В первой половине 1990-х гг. в расчете на 1 тыс. занятых в связи с забастовками терялось от 3 до 25 рабочих дней, во второй половине число потерянных рабочих дней увеличилось до 45–84, но к концу десятилетия вновь упало до 3 дней. По международным стандартам, это достаточно умеренный уровень.

Таким образом, реальное функционирование российского рынка труда на этапе его формирования характеризовалось относительно небольшими потерями в занятости и умеренной безработицей; гибким рабочим временем и сверхгибкой заработной платой; интенсивным оборотом рабочей силы и повсеместным распространением «нестандартных» форм трудовых отношений; наконец, невысокой забастовочной активностью. В результате он оказался хорошо приспособленным к тому, чтобы амортизировать многочисленные шоки, которыми сопровождался процесс системной трансформации. Приспособление к ним осуществлялось прежде всего за счет изменения цены труда и его продолжительности и лишь в весьма ограниченной степени — за счет изменений в занятости. Однако несмотря на то, что механизмы приспособления не довели российский рынок труда до критического обвала, следует признать, что практика формирования этого рынка не соответствовала первоначальному замыслу (см. табл. 17.4).

С началом XXI в. в экономике России наметился ряд позитивных изменений, позволяющих преодолеть многие из тех негативных тенденций, которые характеризовали российский рынок труда в конце XX в. Переход к эволюционному характеру реформирования социально-трудовых отношений гуманизирует изменившуюся экономическую реальность и позволяет населению адаптироваться к ней. Завершение формирования российского рынка труда происходит в условиях, обеспечивающих предпосылки для его эффективного функционирования.

**Результаты формирования рынка труда
в России (1991–1999 гг.)**

Реализованные мероприятия	Ожидаемый результат	Фактический результат
Отказ государства от принципа всеобщности и обязательности труда	Предоставление человеку свободы выбора сферы приложения труда	Лишение человека гарантий занятости
Резервирование рабочей силы на предприятиях и в организациях	Снижение темпов роста численности безработных	Формирование скрытой безработицы
Приватизация государственной собственности	Повышение эффективности использования труда занятых работников за счет: <ul style="list-style-type: none"> • сокращения численности персонала; • роста производительности и качества труда; • роста уровня оплаты труда 	Снижение эффективности использования трудового потенциала общества в целом за счет: <ul style="list-style-type: none"> • массовых увольнений работников; • роста численности безработных; • снижения реальной заработной платы на большинстве предприятий
Ликвидация неэффективных производств, выпускающих неконкурентоспособную продукцию	Перераспределение высвободившихся работников в высокодоходные и конкурентоспособные фирмы	Увеличение масштабов безработицы в связи с низким уровнем профессиональной и территориальной мобильности работников.
Отказ от государственного регулирования дифференциации оплаты труда в негосударственном секторе при отмене ограничения на ее рост	Повышение ставок оплаты труда наиболее эффективных сотрудников; повышение цены рабочей силы как фактор роста эффективности ее использования	Распространение практики «разной оплаты за равный труд», усиление социального и имущественного расслоения среди работников одинакового квалифицированного уровня в рамках отдельно взятой профессии (специальности)

Реализованные мероприятия	Ожидаемый результат	Фактический результат
Переход к косвенному (налоговому) регулированию повышения ставок оплаты труда в негосударственном секторе	Предотвращение неоправданной разницы в уровнях оплаты труда работников отдельных отраслей народного хозяйства или отдельных видов деятельности	Распространение практики выплаты официально не учтенной и не декларируемой заработной платы

Однако нерешенных проблем остается еще много. К важнейшей следует отнести сохраняющуюся несбалансированность рынка труда, усугубляющийся разрыв между спросом на рабочую силу и ее предложением.

По оценкам специалистов, рынок труда в 2004 г. вырос на 20–40%. Только в I полугодии рост запросов на персонал по сравнению с аналогичным периодом предыдущего составил 44%. Наибольший рост был отмечен в секторе профессиональных услуг (74%), промышленного производства (62%), продажи товаров (47%) и фармацевтической отрасли (31%). В ближайшие годы существенно возрастет спрос на технических специалистов. Увеличится спрос на управленцев, а также на тех, кто сможет обеспечить технологический уровень предприятия¹. Одновременно эксперты отмечают все признаки «охлаждения» рынка труда, главным из которых стал рост безработицы в 2005 г. Стали расти издержки работодателей на рабочую силу, причем в размерах, противоречащих экономической целесообразности: в первые месяцы 2005 г. рост зарплат опережал рост производительности труда. За период с октября 2004 г. по январь 2005 г. сократилась заявленная предприятиями и организациями потребность в работниках — с 936 тыс. чел. до 755 тыс. чел. Это говорит не только о снижении уровня деловой активности, но и о том, что структура российского рынка труда не отвечает в полной мере потребностям развивающейся экономики. Во многом это объясняется сохраняющимся несовершенством институтов рынка труда, не превратившихся до сегодняшнего дня в эффективный инструмент управления занятостью.

¹ См.: <www.rg.ru>.

Вопросы к разделу VI

1. Дайте характеристику этапов становления рынка труда.
2. Каковы основные условия формирования товарности рабочей силы?
3. Перечислите предпосылки формирования рынка труда.
4. Каков механизм взаимодействия внутреннего и внешнего рынков труда?
5. Что такое циркулирующий рынок труда?
6. Что такое спрос на рабочую силу и какие факторы определяют его масштабы и структуру?
7. Что такое предложение рабочей силы и какие факторы определяют его масштабы и структуру?
8. Какова роль заработной платы на рынке труда?
9. Что такое гибкий рынок труда?
10. Что такое сегментация рынка труда и какова роль отдельных сегментов в механизме рынка?
11. В чем специфика первичного и вторичного рынков труда?
12. Дайте определение рынка труда.
13. Что относится к компонентам рынка труда?
14. В чем заключается различие взглядов современных российских ученых на сущность рынка труда?
15. Какие виды рынков труда вы знаете?
16. Дайте характеристику основных национальных моделей рынка труда.
17. Назовите субъекты рынка труда и опишите механизм их взаимодействия.
18. Что такое рыночная инфраструктура и из каких элементов она состоит?

Раздел VI. Рынок труда и механизм его функционирования: основы теории

19. Что такое конъюнктура рынка труда и каковы формы ее проявления?
20. Какие внеконкурентные факторы влияют на тенденции динамики рынка труда?
21. Опишите механизм достижения равновесия на внутреннем и внешнем рынках труда.
22. В чем различие понимания сущности рынка труда в широком и узком смысле слова?
23. Какие характеристики используются для описания страновых моделей рынка труда?
24. В чем проявляется специфика социально-трудовых отношений в России?
25. Каковы основные этапы становления системы организованного трудоустройства в период плановой экономики в СССР?
26. Какие причины привели к обоснованию необходимости перехода к рыночным отношениям в сфере труда и занятости в начале 90-х гг. XX в. в России?
27. Чем характеризовался процесс формирования современного российского рынка труда?
28. Какие негативные факторы препятствуют эффективному функционированию российского рынка труда в настоящее время?
29. Чем характеризуется российская модель рынка труда?
30. Удалось ли государству преодолеть негативные последствия формирования рынка труда России в 90-х гг. XX в.?

Раздел VII

Политика занятости в России

Глава 18

Занятость населения

Занятость населения — это степень участия трудоспособного населения в деятельности, связанной с удовлетворением общественных и личных потребностей, как правило, приносящей трудовой доход. Категория занятости органично связана с категорией безработицы, так как в совокупности они описывают социально-экономические итоги таких фаз воспроизводства совокупной рабочей силы общества, как ее распределение и обмен.

В современных условиях разработка мер социально-экономической политики занятости невозможна без теоретического осмысления и обоснования этих мер. Практически все известные экономические теории в той или иной степени касаются вопросов труда и занятости. Степень освещения и уровень разработки тех или иных проблем зависят и от того исторического периода, когда та или иная теория была разработана, от целей автора, главного предмета его исследования, окружавшей его экономической действительности.

Аргументируя положение, что полная занятость — норма для рыночной экономики, классики экономической теории исследовали эластичность соотношения цен и заработной платы. Основные выводы базировались на соображении, что сбережения, уменьшающие суммы расходов на покупки, в большей степени влияют на снижение цен, а уж затем — на сокращение объемов производства и занятости. В свою очередь, снижение цен требует сокращения издержек про-

изводства, в том числе и по заработной плате. Осознавая, что в этой ситуации при сохранении уровня заработной платы сформируется избыток рабочей силы и возрастет безработица, они сделали вывод: предприниматели будут опять снижать ставки оплаты труда, и если экономические факторы заставят наемных работников с этим согласиться, то цены на товары снизятся и безработицы не будет. Таким образом, классики экономической теории установили, что вынужденная безработица невозможна, так как основные рычаги рыночного регулирования (ставки процента, эластичность, соотношения цен и заработной платы) способны поддержать полную занятость, а помощь государства при этом лишняя и вредная.

Экономическая теория К. Маркса, как известно, базировалась на классической экономической теории. Но его исследование носило выраженный социально-классовый характер. Он рассматривал в качестве источника общественного богатства труд человека, но основное внимание уделял проблемам распределения вновь созданных ценностей человеческого общества. К. Маркс считал главным побудительным мотивом производства стремление предпринимателя к прибыли, что в свою очередь побуждает его к внедрению высокопроизводительных технологий, при которых основной труд выполняют машины, а численность занятых при этом сокращается, рабочее население делается относительно избыточным. В работах К. Маркса проанализирована зависимость масштабов безработицы от циклического характера производства, выявлены и исследованы скрытая безработица в сельском хозяйстве и застойная безработица. К. Маркс и его последователи единственным способом преодоления не только безработицы, но и других социально неблагоприятных и кризисных явлений в рыночной экономике видели только в переходе ее от частной собственности к общественной собственности на средства производства. Развитие экономической и политической истории ряда стран мира, и в первую очередь России, подтвердило возможность полной занятости в условиях плановой экономики и государственной собственности на средства производства. Но при этом возникли другие проблемы. Их нельзя было заранее предсказать при отсутствии практического опыта: это внеэкономические методы привлечения (и принуждения) к труду, низкий уровень эффективности использования рабочей силы, отсутствие действенных мотивов и стимулов к высокопроизводительному труду, резервирование рабочей силы (по сути, скрытая безработица) и целый ряд других.

Значительно позже, в конце 70-х гг. XX в. венгерский экономист Я. Корнаи в работе «Дефицит»¹ среди прочих проблем плановой экономики проанализировал и занятость населения, уделив особое внимание дефициту рабочей силы — негативному явлению, которое испытывали почти все страны с плановой экономикой и государственной собственностью на средства производства. Одно из последствий дефицита рабочей силы в этих условиях — внутренняя безработица. Я. Корнаи показал, что чем чаще проявляется дефицит рабочей силы и чем он интенсивнее, тем больше будет внутренний резерв и внутризаводская безработица. Однако он считал, что вообще не существует такой реальной экономической системы, в которой на рынке труда достигнуто полное равновесие, где нет ни избыточного спроса, ни избыточного предложения. Нельзя достичь оптимума, требуя полной занятости и возражая против дефицита рабочей силы. Я. Корнаи считал, что в условиях силы — тесно взаимосвязанные явления, совместное существование которых неизбежно. При этом не существует и классической зависимости рынка труда между спросом на рабочую силу, ее предложением и уровнем заработной платы. Предприятию расходы на оплату труда устанавливаются «сверху» в планово-командном порядке, поскольку пока предприятие остается в рамках установленных ему расходов на оплату труда, его спрос на рабочую силу практически неизменен. В плановой экономике не может быть политики заработной платы, способной элиминировать (удалять) хронический дефицит рабочей силы, поскольку в действие введены общественные условия, постоянно поддерживающие этот дефицит. Экономическая реальность СССР и стран Восточной Европы подтвердила правильность взглядов Я. Корнаи на занятость в плановой экономике.

Экономические теории XX в., особенно современные, безусловно, базируются на предшествующих им взглядах. Но ситуация в экономике существенным образом изменилась, особенно это касается рынка труда и занятости. По сравнению с XVIII—XX вв. к настоящему моменту в большинстве экономически развитых стран мира существенно изменились место наемного работника в экономической системе общества, его роль, облик, профессионально-квалификационный статус. Реализация принципов трипартизма

¹ См.: Корнаи Я. Дефицит. М., 1990.

позволяет рассматривать работодателя и наемного работника как равноправных участников рынка труда, что было совершенно немыслимо со времен А. Смита и К. Маркса. Изменение положения вещей в экономической действительности привело и к существенной корректировке взглядов на проблемы занятости, безработицы, их государственного регулирования.

Современные западные экономические теории достаточно разнообразны. Сторонники классической экономической теории в своих исследованиях используют подход, получивший название неоклассического. Его придерживаются Дж. Пери, М. Фелдстайн, Р. Холл, а в 80-е гг. XX в. ее поддерживались сторонники концепции экономики предложения (Д. Гиллер, А. Лаффер и др.). Приверженцы этой концепции полагают, что рынок труда, как и все прочие рынки, действует на основе ценового равновесия, т.е. основным рыночным регулятором служит цена — в данном случае рабочей силы (заработная плата). С помощью заработной платы, по их мнению, регулируется спрос и предложение рабочей силы, поддерживается их равновесие. Инвестиции в образование и квалификацию (в человеческий капитал) — это аналоги инвестиций в машины и оборудование. Согласно модели ценового равновесия индивид «инвестирует в квалификацию» до тех пор, пока не понижается норма прибыли на эти вложения. Из неоклассической концепции следует: цена на рабочую силу гибко реагирует на потребности рынка, увеличиваясь или уменьшаясь в зависимости от спроса и предложения, а безработица невозможна, если на рынке труда существует равновесие.

Поскольку всерьез говорить об изменении заработной платы в точном соответствии с колебаниями спроса и предложения, тем более об отсутствии безработицы, не приходится, сторонники этой концепции ссылаются на некие «несовершенства» рынка, приводящие к несоответствию их теории с жизнью. К ним относят влияние профсоюзов, установление государством минимальных ставок заработной платы, отсутствие информации и т.п.

Выдвигается также тезис о якобы добровольном характере безработицы, но если безработица носит добровольный характер, то почему она колеблется в зависимости от фазы экономического цикла? «Поиск» рабочего места рассматривается как явление, вызывающее нестабильность рынка; т.е. наемные работники очень разборчивы и стремятся к максимально выгодной работе. Однако и в этом случае неясно, почему таких работников бывает то 4–5%, то все 15%? Но

главный вопрос, на который не могут ответить сторонники неоклассического подхода: почему все наемные работники в случае превышения их предложения над спросом не предлагают свою рабочую силу по более низкой цене?

Иного подхода к объяснению сущности занятости придерживаются кейнсианцы и монетаристы. В отличие от неоклассиков они рассматривают рынок труда как явление постоянного и фундаментального неравновесия. Кейнсианская модель (Дж.М. Кейнс, позже Р. Гордон и др.) исходит из того, что цена рабочей силы (зарботная плата) жестко фиксирована и практически не меняется (особенно в сторону уменьшения). Этот элемент модели никак не доказывается, он берется как безусловный факт. Поскольку же цена (зарботная плата) по данной концепции не регулятор рынка, такой регулятор должен быть приравнен извне. Его роль отводится государству; уменьшая или увеличивая совокупный спрос, оно может данное неравновесие ликвидировать. Таким образом, спрос на рабочую силу по этой модели регулируется не колебаниями рыночных цен на труд, а совокупным спросом, иначе — объемом производства. Обычно этот тезис подкрепляется классической (для данной теории) иллюстрацией зависимости уровня занятости на внешнем и внутреннем рынках труда от уровня заработной платы (см. рис. 18.1).

Как и сторонники кейнсианского подхода, представители школы монетаристов (прежде всего М. Фримен) исходят из жесткой структуры цен на рабочую силу, из предпосылки их однонаправленного,

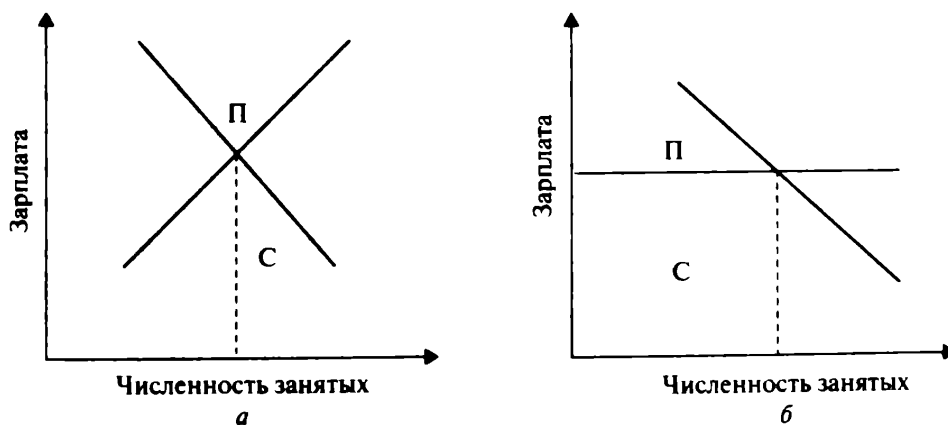


Рис. 18.1. Уровень занятости на внешнем (а) и внутреннем (б) рынке труда:

С — спрос на рабочую силу; П — предложения рабочей силы

повышающего движения. Монетаристами вводится понятие некоего «естественного» уровня безработицы, отражающего структурные характеристики рынка труда, делающего цены на нем негибкими, препятствующими нормальному его функционированию, усугубляющими его неравновесие и, стало быть, безработицу.

По мнению представителей данной школы, например, для американского рынка труда, такими негативными факторами, усиливающими рыночное неравновесие, являются установление государством минимального уровня заработной платы, сильные позиции профсоюзов, отсутствие необходимой информации о наличии вакансий и резервной рабочей силы. Для уравнивания рынка монетаристы предлагают использовать инструменты денежно-кредитной политики. Речь идет о необходимости использовать такие рычаги, как учетная ставка центрального банка, размеры обязательных резервов коммерческих банков на счетах центрального банка.

Еще один распространенный теоретический подход к механизму формирования занятости и безработицы представлен школой институционалистов (например, Дж. Данлон, Л. Ульман). Основное внимание в ней уделяется анализу профессиональных и отраслевых отличий в структуре рабочей силы и соответствующих уровней заработной платы. Здесь прослеживается отход от макроэкономического анализа и попытка объяснить характер рынка труда особенностями динамики отдельных отраслей, профессиональных и демографических групп. Представители институционализма (Т. Веблен, Дж. Гелбрейт) расширительно толкуют сам предмет экономической теории, считая необходимым использовать и учитывать весь комплекс условий и факторов, влияющих на хозяйственную жизнь: социальные, правовые, политические. Они выступают за расширение социальных программ, государственный патронаж образования, здравоохранения, экологии. Вопрос о социальных гарантиях в области занятости населения представляется им важнее, чем борьба за повышение заработной платы. Безработица в трактовке институционалистов порождается структурной несбалансированностью экономики, поэтому преодоление проблем в сфере занятости должно базироваться на сильной государственной экономической политике.

Проблема практического использования положения различных экономических теорий в практической деятельности по хозяйственному управлению страной не нова и возникает в связи с тем, что ни одна экономическая теория на сегодняшний день не может быть при-

знана безошибочной и всеобъемлющей. Примером может служить монетаристская теория. Ее широко использовали в США при президенте Р. Рейгане, когда в конце 70-х — начале 80-х гг. XX в. безработица стала сочетаться с инфляцией и уже не могла быть преодолена с помощью мер, разработанных на основе теории Дж.М. Кейнса. Действия правительства по оздоровлению экономики США привели к благоприятным результатам. Но если проанализировать деятельность по преодолению кризисных явлений в экономике России на основе теории монетаризма, мы не увидим ощутимых положительных результатов. Это свидетельствует об определенной ограниченности экономических теорий как таковых и связано с их конкретно-историческим характером, что порождается специфическим состоянием экономики в каждый данный момент времени, ее развитием, разнонаправленными тенденциями динамики, национальными особенностями той или иной страны. Поэтому говорить о существовании или возможности разработки единой теории занятости, раз и навсегда описывающей закономерности развития рынка труда, было бы необоснованно. Об этом свидетельствует и опыт Российской Федерации, где на первых этапах рыночного реформирования системы социально-трудовых отношений использовался мировой опыт в данной области. Однако в условиях перехода к рыночной экономике проблема занятости и ее составляющих приобретает новое звучание в теоретическом и практическом аспектах. Эта проблема актуальна для многих стран. Решение ее означает создание эффективной экономики, способной обеспечить социальный прогресс общества. В данном контексте максимальный интерес представляет изучение зависимости уровня занятости населения от темпов промышленного производства. Это можно сделать, например, с помощью частного коэффициента эластичности, позволяющего судить о том, на сколько процентов в среднем изменится анализируемый показатель (уровень занятости) с изменением на 1% независимого параметра (темпы промышленного производства). Для расчета используется следующая формула:

$$\varepsilon_i = \beta_i x_i,$$

где ε_i — частный коэффициент эластичности; β_i — коэффициент регрессии при i -м факторе; X_i — среднее значение i -го фактора; Y — среднее значение изучаемого показателя.

Таким образом, для изучения уровня занятости населения на 1% необходимо достичь увеличения объемов промышленного производства на 5,6% ($\Delta_2 = 0,18$). Рисунок 18.2 иллюстрирует это положение.

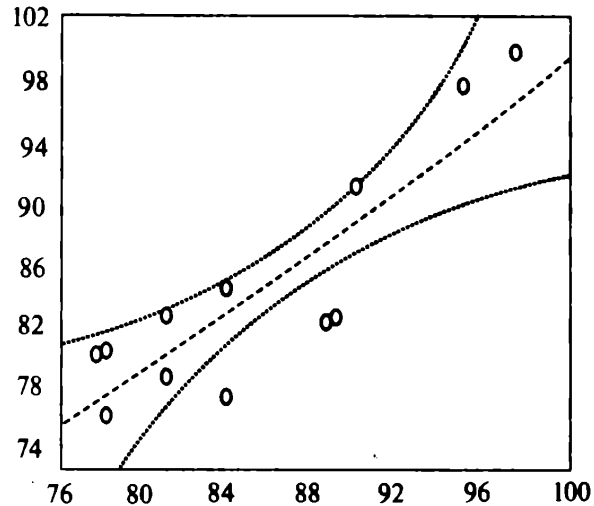


Рис. 18.2. Модель зависимости уровня занятости населения от темпов промышленного производства

Занятость — это совокупность мер и действий, направленных на расширение спроса на рабочую силу (обеспечение масштабов, условий и форм их включения в полезную деятельность, формирование, распределение, использование, высвобождение, переподготовка и перераспределение занятых работников).

В рамках этой концепции различают полную, рациональную и эффективную занятость. **Полная занятость** — это конкретная социально-экономическая реализация всеобщности и обязательности труда при социализме. Она связана с предоставлением трудоспособному населению реальных возможностей заниматься общественно полезным трудом. **Рациональная занятость** — это занятость, обоснованная с точки зрения процессов формирования, распределения (перераспределения) и использования трудовых ресурсов с учетом их половозрастной и образовательной структуры, режимов воспроизводства трудоспособного населения и его размещения по территории. Понятие рациональной занятости исторически предшествовало понятию «эффективной» занятости, достижение которой предполагает отбор вариантов организации процессов воспроизводства рабочей силы, выбранных по совокупности критериев экономической и

социальной результативности. **Эффективная занятость** предполагает способность общественной системы управления воспроизводить социально-экономические условия в соответствии с критериями «социалистического» образа жизни, требованиями интенсификации и динамизма общественного производства.

Вышеизложенное определение занятости отражает взгляды, долгие годы господствовавшие в советской экономической науке, исходившие из положения, что «занятость — понятие классовое», которое характеризуется отрицанием возможности безработицы при социализме. Однако реалии современной российской экономики свободного предпринимательства позволяют адаптировать категории полной, рациональной и эффективной занятости к характерным для рынка труда вторичной, неполной и самостоятельной занятости, о которых будет сказано ниже (см. рис. 18.3).

Может ли занятость в условиях рыночного хозяйства быть не только эффективной, но и полной? Полная занятость — это такое состояние экономики, при котором число вакансий соответствует числу безработных или превышает его (т.е. когда нет незанятых, желающих работать).

В развитие понятия «полная занятость» идет понятие продуктивной занятости, которое подчеркивает, что рабочие места должны быть общественно полезными. Таким образом, под продуктивной занятостью понимаются экономически целесообразные рабочие места, которые являются общественно полезными и оплачиваемыми. Занятость должна быть не только полной и продуктивной, но и эффективной. Эффективная занятость — системное понятие, поскольку характеризует итог и качество работы законодательной, исполнительной и судебной власти государства.

В.С. Буланов под экономически эффективной подразумевает такую занятость, которая обеспечивает достойный доход, здоровье, рост образовательного и профессионального уровня для каждого члена общества на основе роста общественной производительности труда. Как он считает, количественно оценить эффективность занятости можно с помощью следующей системы показателей¹:

¹ См.: Буланов В.С. Политика занятости и ее регулирование в рыночном хозяйстве // Экономика труда: учеб. пособие / под общ. ред. Н.А. Волгина, Ю.Г. Олегава. М., 2004. С. 155.

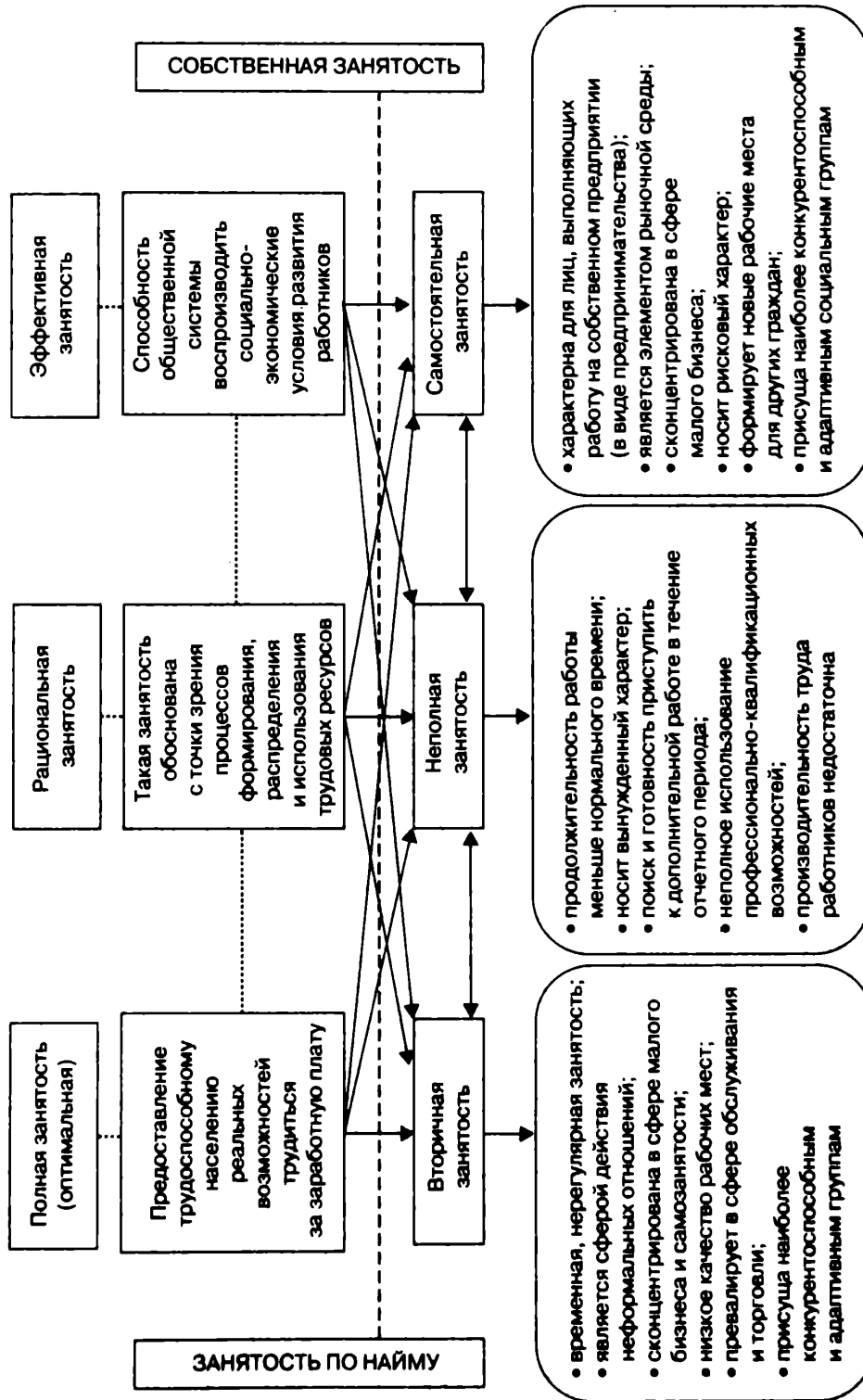


Рис. 16.3. Взаимосвязь видов занятости и их классификационные признаки

- уровень занятости населения профессиональным (оплачиваемым) трудом;
- уровень занятости трудоспособного населения или трудовых ресурсов в общественном хозяйстве;
- оптимальность распределения трудоспособного населения или трудовых ресурсов по сферам общественно полезной деятельности;
- рациональность структуры распределения трудоспособного населения по профессиональным отраслям и секторам экономики;
- норма безработицы; ее соотношение с естественным уровнем безработицы.

По нашему мнению, такие показатели, как удовлетворенность рабочим местом, выраженная количественно, отсутствие желания поменять место работы (невысокая текучесть кадров), снижение абсентеизма, также могут дополнить представление об эффективной занятости.

Эффективная занятость предполагает наличие системы условий, благоприятствующих высокопроизводительному труду, реализации индивидуальных способностей людей, их профессиональных и деловых качеств, а также удовлетворенности содержанием и местом работы. К этим условиям можно отнести:

- улучшение общеэкономических параметров: снижение инфляции, увеличение инвестиций и др.;
- возможность человека получать трудовой доход (зарплату) без ущерба для здоровья при более полном удовлетворении его личных интересов;
- необходимую профессиональную подготовку;
- отношение к труду как важнейшей составной части жизнедеятельности человека;
- наличие в организациях корпоративной культуры, где центральное место занимает работник предприятия.

Государство всегда заинтересовано в эффективной занятости, для достижения которой используются различные меры: экономические, внеэкономические и принудительные. Вопрос в том, какие из них власть и общество считают приемлемыми¹.

¹ См.: *Задорожная Л.И.* Управление занятостью в регионе: теория, методология, инструменты. Ростов н/Д, 2004. С. 34–35.

Виды занятости

Виды занятости	Характеристика видов занятости	
	Экономически активное население	Наемный работник
Глобальная	Занятость всеми видами общественно полезной деятельности, включая учебу, службу в армии, работу в домашнем хозяйстве, работу в общественных и благотворительных организациях и т.п.	
Полная	Обеспечение работой всех нуждающихся в ней и желающих работать	<ol style="list-style-type: none"> 1) работа у одного работодателя; 2) работа в производственном помещении работодателя; 3) стандартная нагрузка в течение рабочего дня, недели, месяца, года
Продуктивная (эффективная)	Занятость, обеспечивающая высокий уровень производительности труда и эффективности производства, достойный доход и заработную плату, здоровье, возвышение личности, рост образовательного и профессионального уровня работников	
Неполная	Занятость общественно полезным трудом лишь некоторой части экономически активного населения или в течение ограниченного (менее стандартной продолжительности) периода времени	<ol style="list-style-type: none"> 1) работа в течение времени меньше стандартной продолжительности; 2) вынужденный характер такой работы; 3) поиск другой работы и готовность приступить к ней
Частичная		Добровольная работа на условиях неполного рабочего времени (дня, недели, месяца, года)
Периодическая		Чередование периодов трудовой деятельности с длительными периодами беззанятости
Сезонная	Периодическое (как правило, в определенные сезоны) вовлечение работников в общественно полезную деятельность в соответствии с природно-климатическими особенностями	

Виды занятости	Характеристика видов занятости	
	Экономически активное население	Наемный работник
Гибкая	Использование стандартных и нестандартных форм занятости	1) работа на дому; 2) гибкий график рабочего времени; 3) суммированный учет рабочего времени; 4) сжатая рабочая неделя и др.
Официальная	Занятость, юридически оформленная (трудовым договором, лицензией) и учитываемая государственной статистикой	
Неофициальная (скрытая)	Трудовая деятельность части экономически активного населения, юридически не оформленная и не учитываемая государственной статистикой	
Формальная	Нет	Юридически оформленная, но реально не осуществляемая трудовая деятельность, или осуществляемая неэффективно

Различают также виды и формы занятости. Виды занятости могут быть дифференцированы применительно к различным группам населения (см. табл. 18.1). Следует различать занятость и общественно полезную деятельность, к которой могут быть отнесены все виды трудовой деятельности. Формы занятости — это организационно-правовые способы, условия трудоиспользования. В рамках каждого вида занятости труд людей организуется с помощью разнообразных организационно-правовых форм, различающихся нормами правового регулирования продолжительности и режимов рабочего дня (полный или неполный рабочий день, жесткие или гибкие режимы труда и отдыха), регулярностью трудовой деятельности (постоянная, временная, сезонная, эпизодическая), местом выполнения работы (на предприятиях или на дому), статусом деятельности (основная, дополнительная, вторичная) и т.п. Достаточно разнообразны формы проявления занятости (см. рис. 18.4).

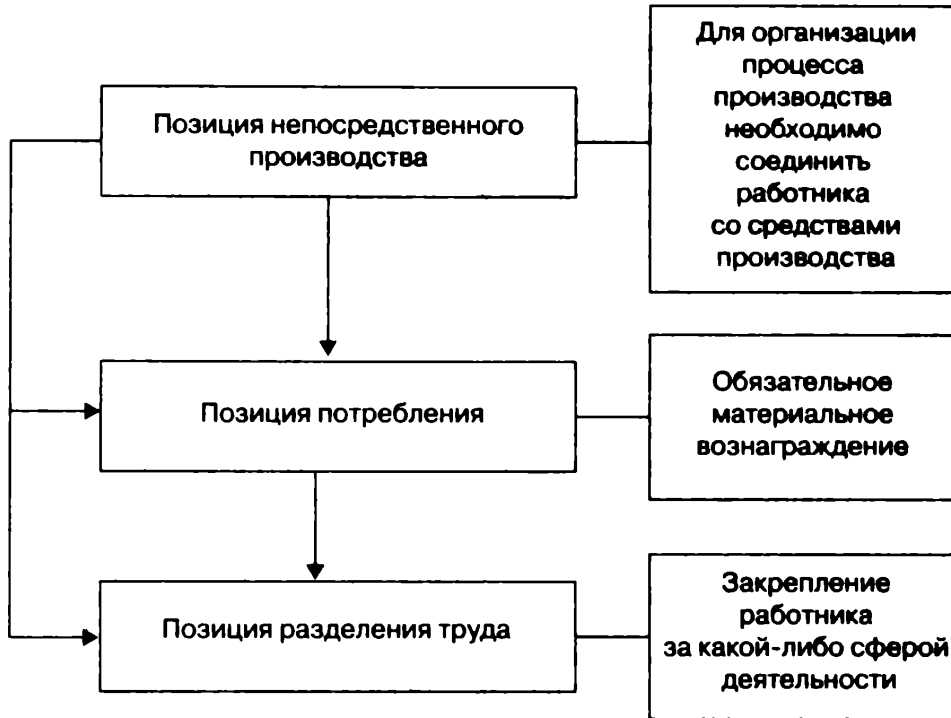


Рис. 18.4. Формы проявления занятости

Уровень занятости характеризуется процентным отношением численности работающих в общественном хозяйстве и учащих к отрывом от производства к общей численности трудовых ресурсов, что может быть рассчитано с помощью следующей системы показателей (см. табл. 18.2).

Таблица 18.2

Показатели занятости

<p>Уровень занятости населения ($Y_{зн}$):</p> $Y_{зн} = Ч_3 / Ч_n;$
<p>Уровень занятости экономически активного населения ($Y_{эзн}$):</p> $Y_{эзн} = Ч_3 / (Ч_3 + Ч_0);$
<p>Коэффициент нагрузки на одного занятого ($K_{на}$):</p> $K_{на} = (Ч_n - Ч_3) / Ч_3$

Стимулирование экономической активности и расширение вследствие этого занятости населения могут достигаться разнообразными методами государственного вмешательства в экономику, направленными на увеличение платежеспособного спроса. Решающая роль в этом, согласно теории Дж.М. Кейнса, принадлежит государственному поощрению и регулированию частных капиталовложений и собственным расходам государства, т.е. бюджетной политике, охватывающей сферу налогообложения, займов и расходования государственных средств. Расширение капиталовложений означало увеличение производства и, следовательно, занятости. Однако лишь в 40-е и 50-е гг. XX в. кейнсианство с его лозунгом полной занятости становится основой буржуазной экономической теории и практики. Появившиеся в середине 40-х гг. XX в. в экономически развитых странах с рыночной экономикой официальные правительственные документы и законодательные акты по вопросам регулирования безработицы не содержали количественного определения полной занятости. Нет его, например, в английской Белой книге «Политика занятости» (1944 г.) и американском «Акте о занятости» (1946 г.). Послевоенная политика полной занятости не ставила, по сути, своей целью ликвидацию безработицы. Обязательное наличие безработицы в пределах 2–4% считалось буржуазными экономистами минимально допустимой величиной.

Более низкий показатель расценивался как несовместимый с «нормальным функционированием рынка труда», как нарушающий оптимальное соотношение спроса и предложения рабочей силы. До конца 70-х гг. XX в. 2–3% безработицы в Западной Европе и 4% безработицы в США принимались в качестве государственной политики. Даже в Швеции, где социал-демократическое правительство на протяжении многих лет проводило в жизнь концепцию полной занятости, официально признанный минимальный уровень безработицы составлял 1,5%.

Уровень незанятости по методике МОТ равняется отношению числа безработных к численности трудовых ресурсов. Он показывает структурные диспропорции в спросе и предложении рабочей силы, что означает одновременное существование вакантных рабочих мест и лиц, ищущих работу. При этом чрезвычайно важный вопрос заключается в определении предельно допустимого уровня безработицы. По этому поводу существуют разные мнения. Уровень безработицы, оказавшийся допустимым, например, в Ис-

пании (24%), для большинства стран мира неприемлем. Если для стран Европейского союза, выполняющих соглашения по поводу квот производства тех или иных видов продукции, предусмотрено дополнительное субсидирование социальных программ, позволяющее поддерживать приемлемые стандарты потребления для безработных граждан, то Россия должна материально обеспечивать безработных самостоятельно, не рассчитывая на помощь извне. Поэтому, по оценкам экспертов, предельно возможный уровень для России — 10–12%-я безработица.

Первым шагом в изучении структур занятости, в том числе распределенных по территории страны, является определение критериев, согласно которым определяется экономическая активность либо неактивность человека. Согласно классификации МОТ, в структуре рабочей силы выделяется экономически активное и неактивное население (см. подробнее гл. 6 настоящего учебника).

Полная занятость наемного работника характеризуется тремя основными чертами:

- 1) работа у одного предпринимателя;
- 2) работа в производственном помещении работодателя;
- 3) стандартная нагрузка в течение дня, недели, года.

Отсутствие какой-либо из перечисленных выше трех черт стандартной занятости дает основание говорить о нетипичных формах занятости (трудоустройства).

Стабилизация экономического развития Российской Федерации, четко обозначившаяся с началом XXI в., завершение процесса формирования национального рынка труда, требуют изменений в регулировании социально-трудовых отношений. Глобализация мировой экономики и преобразование условий хозяйствования вызвали к жизни новые, гораздо более гибкие по сравнению с существовавшими ранее формы трудоустройства и использования рабочей силы. В результате формируются иные подходы к занятости, нашедшие свое выражение в новой концепции — глобальной занятости. По определению Международного бюро труда (МБТ), новый подход к решению проблем занятости в условиях низких темпов развития формулируется следующим образом: «Вовлечение всех лиц трудоспособного возраста в расширенную сферу экономически и социально полезной трудовой деятельности с жестким нормированием каж-

дому объема работы и установлением минимального универсального дохода»¹.

Фундаментом данной концепции стал расширительный подход к сфере приложения труда, т.е. учет всех видов полезной деятельности как в общественном производстве, так и вне его. В расчет принимаются все нетрадиционные рынки труда (временная занятость, работа домохозяйек и пенсионеров у себя на дому или в личном подсобном хозяйстве и т.д.), содействующие увеличению семейного дохода.

Концепция глобальной занятости исходит из потребностей в трудовой деятельности всего взрослого населения, предполагая нормирование совокупного объема работ и перераспределение его между всеми желающими трудиться. В качестве основных методов используется сокращение и перераспределение рабочего времени.

В соответствии с расширенным подходом к занятости новая концепция предполагает ослабление связи трудовой деятельности с традиционными методами оплаты труда. Поэтому минимум оплаты (в качестве точки отсчета) вытесняется понятием гарантированного минимального дохода, который не может регулироваться условиями работы по найму.

Наконец, для реализации указанных моментов концепция глобальной занятости нуждается в массовой индивидуализации форм, режимов и условий занятости, самой структуры жизнедеятельности человека. Речь идет о более равномерном распределении учебы, трудовой нагрузки, досуга на весь жизненный цикл. Подобное распределение осуществляется использованием огромного разнообразия форм занятости (особенно в молодом и пожилом возрасте), периодическим превышением активной трудовой деятельности с образовательными целями и т.д.

К гибким (нетипичным) формам занятости относится широкий набор форм трудоустройства, которые отличаются от стандартной полной занятости. Работа на дому, частичная занятость или временная работа — наиболее распространенные формы нетипичной занятости лиц наемного труда, а случайная работа на себя или труд домохозяйки расширяют «набор» этих нестандартных форм трудоустройства уже за рамками труда по найму.

¹ Recovery and Employment; Report of the Director General / ILO. Geneva, 1989.

Всем этим нестандартным формам занятости присущи черты неопределенности, неустойчивости. Для ряда форм характерны индивидуализация режима работы, объема трудовой нагрузки и даже индивидуализация структуры жизнедеятельности. Поэтому они нередко называются «уязвимыми», «хрупкими», нестабильными индивидуальными формами занятости.

Нетипичные формы занятости, многообразие которых возрастает, соседствует со стандартной занятостью, и постепенно оттесняют последнюю. Распространение той или иной нетипичной формы занятости зависит от состояния деловой конъюнктуры изменения в социально-экономических условиях, в частности, в трудовом законодательстве вызвали к жизни новые формы нетипичной занятости (командировочная занятость) или модификацию уже существовавших нестандартных типов трудоустройства («дележ рабочего времени», «дележ» работы). Даже труд домохозяйки сегодня существенно отличается от труда домохозяйки в прошлом.

Если нестандартные условия занятости в 50–60-е гг. XX в. носили в большинстве случаев добровольный характер, то сегодня они в основном используются по принуждению, иницируются работодателем. Одновременно возрос и контингент лиц, охватываемых нетипичными формами занятости. Если до 90-х гг. XX в. они были характерны лишь для женщин, пенсионеров и молодежи, то сейчас — это удел практически любого сегмента рынка рабочей силы независимо от половозрастных и профессионально-квалификационных характеристик трудящихся.

Наиболее распространенные формы нетипичной занятости — частичная занятость и временная работа. Частичная занятость — это наиболее приближенная к стандартной форма трудоустройства, поскольку здесь присутствует лишь одна черта «нетипичности» — неполная трудовая нагрузка.

Две другие черты регулярной занятости (один работодатель и работа в его помещении) присутствуют в полном объеме при работе на условиях частичной занятости. В то же время частичная занятость — наиболее ранняя и одновременно наиболее распространенная форма трудоустройства наемных работников. Несмотря на это в странах Западной Европы отсутствует единое определение данной формы трудоустройства, хотя у всех используется единый критерий отнесения той или иной работы к частичной занятости — сокращенный объем недельной трудовой нагрузки. В некоторых странах существу-

ет официальное определение частичной занятости (Франция, Бельгия), в других оно условно (Великобритания, Германия). Например, в Германии это определение используется лишь в статистических целях, при проведении переписей. Чтобы быть отнесенным к разряду частично занятого, в ФРГ требуется недельная трудовая нагрузка в объеме до 36 часов, в Великобритании и Франции — до 30 часов. В целом по рассматриваемым странам основная масса частично занятых имеет трудовую нагрузку в пределах 20 часов в неделю.

Изменилась целенаправленность в использовании частично занятых. Если до 70-х гг. XX в. эта форма трудоустройства предназначалась как средство, облегчающее привлечение женщин в состав рабочей силы, то сегодня частично занятые рассматриваются как средство перераспределения трудовой нагрузки в обществе, как важный инструмент борьбы с безработицей. Этими соображениями руководствовались правительства стран Западной Европы, когда взяли на вооружение «активную политику занятости». Важнейшие элементы этой политики на рынке труда: государственное субсидирование частичной занятости; содействие мерам по сокращению и перераспределению индивидуальной трудовой нагрузки; «дележ» рабочего места, «дележ» рабочего времени; сокращение нормативной и фактической продолжительности рабочей недели; увеличение размера ежегодного оплачиваемого отпуска и т.д.

Другая форма нетипичной занятости — временная занятость — всегда существовала наряду с другими видами трудоустройства, но использовалась лишь при определенных обстоятельствах: при неожиданном росте объемов производства и замене работника, в связи с отпуском или болезнью. Временная работа давно получила право гражданства на мировом рынке труда: ряд стран приглашали трудящихся-эмигрантов к себе на работу с установленным сроком трудового контракта, который затем неоднократно продлевался.

С конца 70-х гг. XX в. практика временной занятости существенно расширилась, изменились ее формы, структура, цели. Масштабы временной занятости возросли как следствие действия косвенных обстоятельств, так и прямых мер правительств. В первом случае имеются в виду структурная перестройка, понижение темпов экономического развития, рост безработицы, которые косвенным образом сказались на эволюции масштабов и форм временной занятости. Во втором случае — прямые меры государства, содействующие росту этой формы трудоустройства (например, финансирование курсов

профподготовки и переподготовки, которые сочетают учебу с трудовой деятельностью в форме временной занятости).

В последние годы распространение временной занятости обусловлено не какими-то конъюнктурными или чрезвычайными обстоятельствами. Временная занятость превратилась в обычную форму трудоустройства, соседствующую с полной и частичной занятостью. В ряде случаев временная занятость выступает, и небезуспешно, в качестве альтернативы безработице.

Труд временных работников теперь широко применяется для преодоления сбоев в производственных процессах, связанных с разной продолжительностью отдельных операций, обеспечения более плавного перехода от ручных методов труда к автоматизации производства, для работы между сменами, разовых работ, дополнительных смен, при перемещении предприятия на новое место, а также когда возрастает объем сверхурочных работ.

В структурном плане временная занятость сегодня состоит из следующих форм трудоустройства:

- 1) занятость на определенный срок (фиксированный срок трудового контракта);
- 2) сезонная работа (договор на работу в течение определенного сезона);
- 3) временная занятость через посредничество определенных фирм (командировочная занятость);
- 4) случайная работа.

Следовательно, срок временной занятости колеблется от одного дня (поденная работа) до двух лет или до определенного установленного срока. В последние годы наибольшее распространение получили временная занятость через посреднические фирмы. Через эти фирмы предприятия оформляют заказы на наем временной рабочей силы определенных категорий и специальностей. В соответствии с условиями контрактов фирмы выплачивают своим работникам заработную плату, обеспечивают определенные социальные выплаты и льготы, осуществляют профподготовку по сквозным профессиям.

Для трудящихся наем через посреднические фирмы облегчает поиски работы, дает определенные гарантии занятости в плане сокращения периода безработицы, возможности получения определенных видов профподготовки.

Предприятия, использующие временную рабочую силу по контрактам, заключаемым с посредническими фирмами, имеют воз-

возможности повышать эффективность своей деятельности благодаря тому, что:

- 1) они могут применять то количество рабочей силы, которое необходимо на данном этапе функционирования производства вследствие экономической конъюнктуры, при этом предприятия не связывают себя гарантиями занятости;
- 2) временные работники используются на непрестижных рабочих местах;
- 3) временными работниками предприятия замещают постоянных работников, отсутствующих по болезни, находящихся в отпусках, проходящих профподготовку или переподготовку.

Временный найм через посреднические фирмы все шире практикуется в отношении работников высшей квалификации. Это происходит, например, в случае оснащения производства высокопроизводительной, автоматизированной техникой и технологией. Для наладки оборудования, текущего ремонта нужны квалифицированные рабочие, программисты и другие категории рабочей силы, обладающие специальными знаниями и навыками. Один путь решения проблемы — внутрифирменная подготовка и переподготовка кадров, требующая значительных затрат; другим, более экономичным, для многих предприятий является временный найм квалифицированных работников через субподрядчиков.

Новые формы трудоустройства тесно связаны с широкомасштабными изменениями в режимах работы. В нестандартных режимах рабочего времени в первую очередь заинтересованы специфические контингенты рабочей силы — женщины с семейными обязанностями, учащая молодежь, лица пожилого возраста, лица с ограниченной трудоспособностью. Эти режимы достаточно широко используются и для постоянных работников, особенно на мелких предприятиях, в сезонных отраслях, на непрестижных работах, в периоды спада деловой активности, при нехватке рабочей силы на полную занятость, для увеличения периода работы оборудования, привлечения и закрепления рабочей силы и т.п. Основным принципом применения гибких режимов — сокращение простоев и других потерь рабочего времени по объективным причинам при максимальном согласовании этих режимов с потребностями производства и возможностями работников.

Гибкие формы занятости и режимы рабочего времени служат как бы буфером между полной занятостью и безработицей. В ор-

ганизационном плане современная фирма зачастую предстает как головное предприятие с кадровым ядром работников и с сетью филиалов и субподрядчиков, укомплектованных периферийной рабочей силой. Кадровые работники имеют стабильную занятость, полную трудовую нагрузку, высокий уровень доходов и т.п. Всего этого, как правило, нет у работников с частичной загрузкой или нанятых временно.

Вместе с тем периферийная рабочая сила имеет определенные гарантии занятости, чему способствует и юридическое оформление найма работников по гибким формам занятости. Наем работников, условия и оплата труда регулируются, как правило, либо коллективными договорами, либо индивидуальными трудовыми соглашениями со взаимными обязательствами сторон.

Вокруг темы, является ли сокращение рабочего времени на самом деле правильным путем или ведет к еще более сильному удорожанию расходов предприятий, связанных с оплатой труда работников, ведутся горячие споры. Практика показывает: за 10%-е сокращением рабочего времени не следует в том же объеме новый набор рабочей силы, так как сокращение присутствия сотрудников ведет к уплотнению рабочего времени; сокращение рабочего времени — «мотор» для рационализации. Противники сокращения рабочего времени должны, разумеется, задать себе вопрос: как выглядели бы на предприятиях проблемы занятости без сокращения рабочего времени и как можно было бы справиться с более высокими расходами по заработной плате, которые тарифные соглашения вынуждено дали бы вместо сокращения рабочего времени?

Процесс развития гибкого рынка труда должен подкрепляться государственными мерами по сокращению сферы стандартных условий найма и режимов рабочего времени, благодаря стимулированию более гибких форм. В данном случае имеется в виду пересмотр важных положений государственного трудового права, а также положений коллективных договоров. Сокращение недельного рабочего времени создает новые рабочие места и сокращает число ищущих работу. Так, в Германии на основе тарифных соглашений продолжительность рабочей недели в последние пять лет с 40 часов постепенно снижена примерно до 37,5 часа, в некоторых отраслях уже достигнута или твердо согласована на ближайшие годы 35-часовая рабочая неделя. Практически все ведущие экономически развитые страны в законодательном порядке или посредством коллек-

тивных соглашений уменьшили объем разрешаемых сверхурочных работ, установили 39–40-часовую стандартную рабочую неделю, ввели пятидневный оплачиваемый отпуск, увеличили декретный отпуск и т.д.; приняты меры, стимулирующие использование нетипичных форм занятости: субсидии предприятиям, применяющим такие формы, или отдельным лицам для организации собственного дела.

Одновременно приняты следующие шаги по снижению уровня экономической активности населения: сокращение сроков выхода на пенсию, увеличение продолжительности обязательного школьного обучения, расширение практики образовательных отпусков, жесткие ограничительные меры в отношении миграции иностранной рабочей силы.

В современных условиях занятость в России становится важнейшим объектом социального управления, где пересекаются три объекта управления: человеческие ресурсы, трудовые ресурсы и персонал.

Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» определил правовые, экономические и организационные условия, а также гарантии государства по реализации права на труд граждан, постоянно (шесть месяцев и более) проживающих на территории России. Согласно этому закону система обеспечения занятости включает элементы, приведенные на рис. 18.5.

В соответствии с этим законом в целях содействия полной, продуктивной и свободно избранной занятости населения государство предусматривает:

- 1) осуществление мер финансово-кредитной, инвестиционной и налоговой политики, направленных на рациональное размещение производительных сил, повышение мобильности трудовых ресурсов, создание новых технологий, поощрение гибких режимов труда и других мер, способствующих сохранению и развитию системы рабочих мест;
- 2) правовое регулирование в области занятости на основе соблюдения законных прав и интересов граждан и соответствующих государственных гарантий.

Содержание работы по улучшению занятости населения представлено на рис. 18.6.

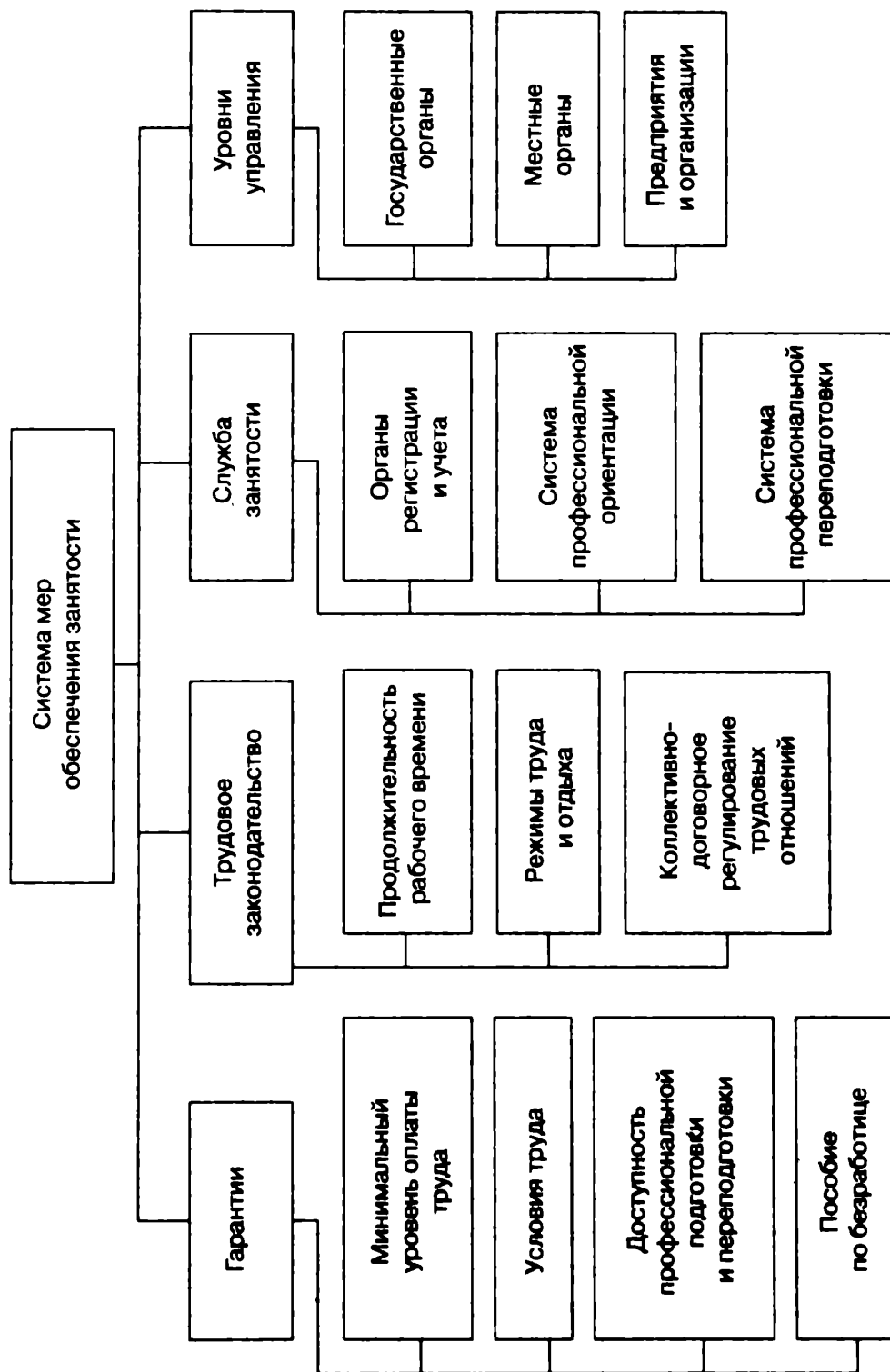


Рис. 18.5. Система обеспечения занятости в странах с рыночной экономикой

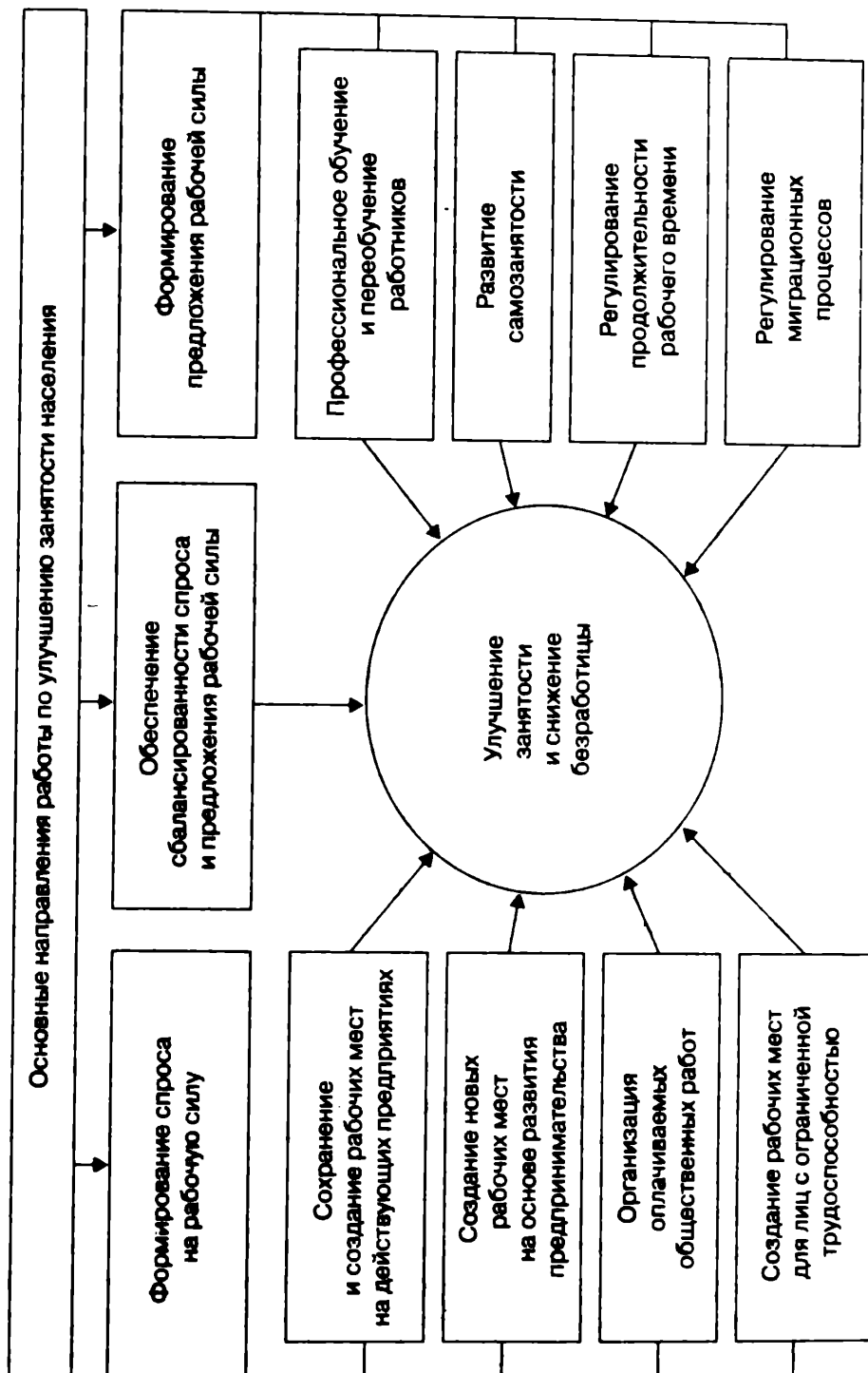


Рис. 18.6. Содержание работы по улучшению занятости населения

Реализация названных выше мер будет способствовать гармонизации функционирования национального рынка труда и формированию оптимальных, с точки зрения стратегических целей развития страны, структур занятости, обеспечивая ее рост (см. рис. 18.7).

Структура занятости — это совокупность составляющих систему занятости элементов и устойчивых связей между ними и соотношение различных групп и категорий, занятых в их общей численности. Занятость может быть описана системой показателей, отражающих полноту включения в общественное производство экономически активной части трудоспособного населения, т.е. фактически степень удовлетворения потребности населения в рабочих местах. Соответствие уровня и структуры занятости социально-экономическим запросам населения может быть оценено по критериям сбалансированности рабочих мест и трудовых ресурсов в рамках национального и локального рынков труда.

Различают территориальную, отраслевую, профессиональную структуры занятости. В зависимости от целей конкретных социально-экономических и социологических исследований занятость может быть проанализирована с точки зрения образовательного, национального или иного состава работников.

На развитие национальной экономики наибольшее влияние оказывает отраслевая структура занятости населения, формирование которой зависит от роли и места конкретной отрасли в развитии той или иной страны. Отраслевая специализация экономики российских регионов обусловлена природно-климатическими особенностями и уровнем развития производительных сил на территории каждого из них, качества рабочей силы. Международное разделение труда также оказывает более или менее существенное влияние на отраслевую структуру занятости населения: это влияние тем сильнее, чем активнее национальный рынок труда интегрируется в международный.

Очевидно, что, сравнивая отраслевые структуры занятости населения, нельзя сделать вывод, что в одной стране она лучше, а в другой — хуже. Главным критерием оценки здесь могут выступать цели социально-экономического развития, которые ставят перед собой государство и общество конкретной страны, а также ответ на вопрос: насколько отраслевые структуры экономики и занятости способствуют достижению этих целей? Именно с этих позиций может быть осуществлен корректный анализ динамики распределения занятого населения по отраслям экономики Российской Федерации (см. табл. 18.3).

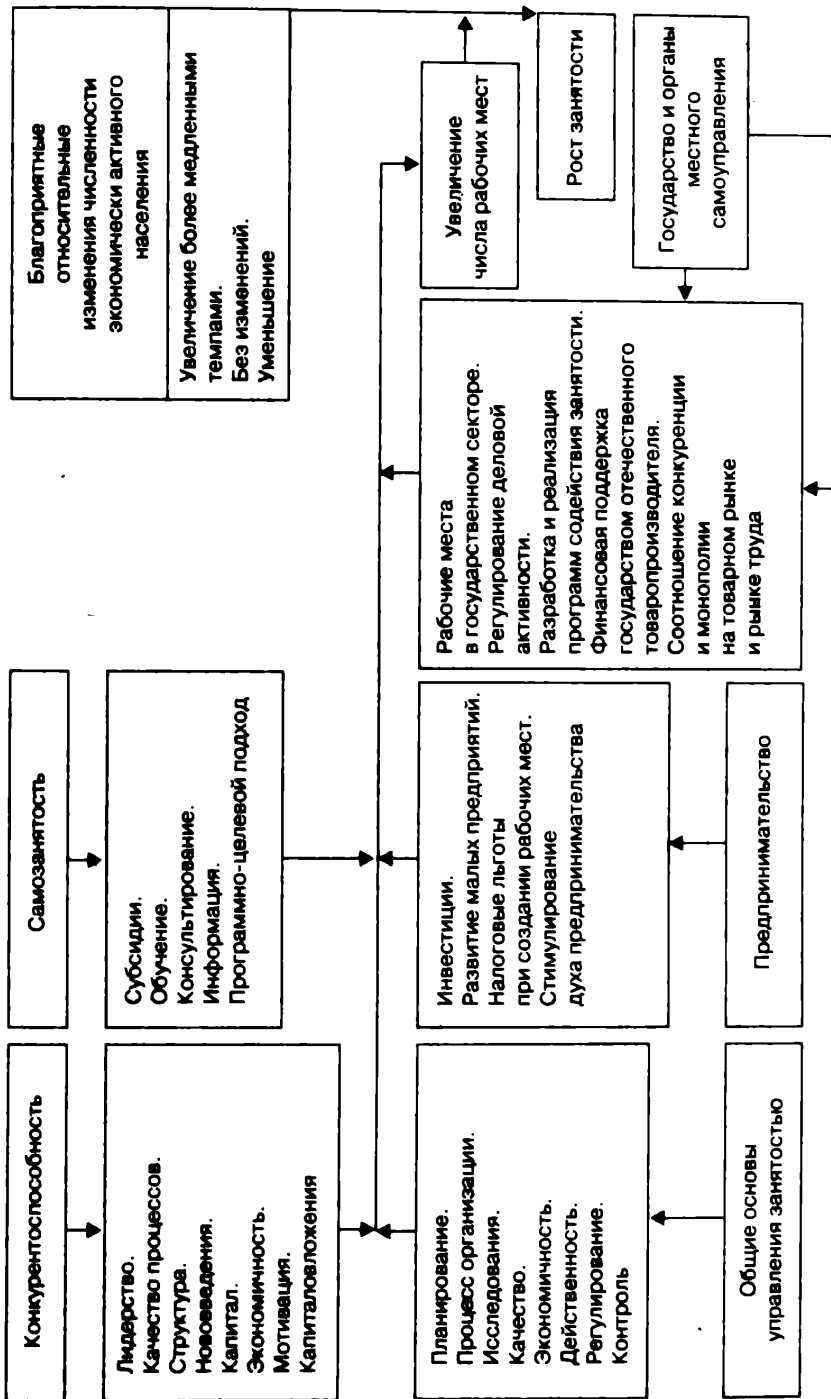


Рис. 18.7. Причинно-следственная диаграмма роста занятости¹

Таблица 18.3

Среднегодовая численность занятых в экономике по отраслям¹

	1992	1995	2000	2001	2002	2003	2004	Δ2000 -2004
	Тысяч человек							
Всего в экономике	72 071	66 409	64 327	64 710	65 359	65 666	659 000	1573
в том числе по отраслям:								
промышленность	21 324	17 161	14 543	14 692	14 534	14 345	14 130	-413
сельское хозяйство	10 101	9744	8370	7936	7683	7208	6787	-1583
лесное хозяйство	235	259	239	264	264	272	267	28
строительство	7887	6208	5002	5015	4982	5080	5140	138
транспорт	4770	4375	4139	4115	4137	4234	4217	78
связь	862	875	872	899	882	905	923	51
оптовая и розничная торговля, общественное питание	5679	6676	9421	9997	10 837	11 055	11 335	1914
жилищно-коммунальное хозяйство, производственные виды бытового обслуживания населения	2988	2979	3317	3263	3208	3241	3170	-147

¹ Составлено и рассчитано по: Россия в цифрах—2005: официальное издание / Федеральная служба государственной статистики. М., 2006.

Глава 18. Занятость населения

Продолжение табл. 18.3

	1992	1995	2000	2001	2002	2003	2004	Δ2000 –2004
здравоохранение, физическая культура и социальное обеспечение	4227	4443	4503	4531	4591	4672	4779	276
образование	6413	6179	5871	5857	5887	5941	6062	191
культура и искусство	1108	1136	1144	1160	1200	1249	1292	148
наука и научное обслуживание	2307	1688	1201	1187	1181	1217	1211	10
финансы, кредит, страхование	494	820	742	787	816	865	909	167
управление	1362	1893	2925	2880	2965	3061	3156	231
другие отрасли	2314	1973	2038	2127	2192	2321	2522	484
	в процентах к итогу							
Всего в экономике	100	100	100	100	100	100	100	
в том числе по отраслям:								
промышленность	29,6	25,8	22,6	22,7	22,2	21,9	21,4	-1,2
сельское хозяйство	14,0	14,7	13,0	12,3	11,8	11,0	10,3	-2,7
лесное хозяйство	0,3	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,0
строительство	11,0	9,3	7,8	7,8	7,6	7,7	7,8	0,0

Раздел VII. Политика занятости в России

Окончание табл. 18.3

	1992	1995	2000	2001	2002	2003	2004	$\Delta 2000$ -2004
транспорт	6,6	6,6	6,4	6,4	6,3	6,4	6,4	0,0
связь	1,2	1,3	1,4	1,4	1,4	1,4	1,4	0,0
оптовая и розничная торговля, общественное питание	7,9	10,1	14,6	15,4	16,6	16,8	17,2	2,6
жилищно-коммунальное хозяйство, непродовольственные виды бытового обслуживания населения	4,1	4,5	5,2	5,0	4,9	4,9	4,8	-0,4
здравоохранение, физическая культура и социальное обеспечение	5,9	6,7	7,0	7,0	7,0	7,1	7,3	0,3
образование	8,9	9,3	9,1	9,0	9,0	9,1	9,2	0,1
культура и искусство	1,5	1,7	1,8	1,8	1,8	1,9	2,0	0,2
наука и научное обслуживание	3,2	2,5	1,9	1,8	1,8	1,9	1,8	0,1
финансы, кредит, страхование	0,7	1,2	1,2	1,2	1,3	1,3	1,4	0,2
управление	1,9	2,9	4,5	4,5	4,5	4,7	4,8	0,3
другие отрасли	3,2	3,0	3,1	3,3	3,4	3,5	3,8	0,7

После устойчивого уменьшения общей численности занятых в России в 90-х гг. XX в., в период 2000–2004 гг. этот показатель возрос на 1573 тыс. человек или на 2,4%. Однако эта динамика не была единой для всех отраслей народнохозяйственного комплекса, что было обусловлено структурной перестройкой экономики, изменением роли отдельных отраслей и динамикой рабочих мест в них.

Традиционно по показателю доли занятых в промышленности страны делается вывод об уровне ее индустриального развития, а также о тенденциях развития экономики в целом. Промышленность с ее высоким по сравнению с другими отраслями уровнем производительности труда создает материальную базу для развития непродовольственной сферы. В период 2000–2004 гг. численность занятых в российской промышленности сократилась на 413 тыс. человек или на 2,9%, что привело к снижению доли данной отрасли на 1,2 процентных пункта. Однако, несмотря на достаточно высокие темпы снижения масштабов занятости, промышленность остается ведущей сферой приложения труда в российской экономике: в 2004 г. ее доля в общей численности занятых составила 21,4%.

Лидером по сокращению масштабов занятости в России в анализируемом периоде явилось сельское хозяйство. Эта отрасль вплоть до середины 90-х гг. XX в. занимала второе (после промышленности) место по масштабам привлечения рабочей силы. Однако динамика изменения показателя доли занятых в данной отрасли качественно иная по сравнению с промышленностью. В 2000–2004 гг. сельское хозяйство потеряло 1583 тыс. человек или 8,1%, что привело к снижению доли отрасли в общей структуре занятости на 2,7 процентных пункта.

Относительно небольшое снижение численности занятых (147 тыс. человек или 4,4%) и доли в общих масштабах занятости (на 0,4 процентных пункта) отмечалось в комплексе отраслей, объединяющих жилищно-коммунальное хозяйство и непродовольственные виды бытового обслуживания населения.

Достаточно интенсивный рост, превысивший по масштабам увеличение численности занятых по народнохозяйственному комплексу в целом, был отмечен в 2000–2004 гг. в оптовой и розничной торговле, общественном питании. Абсолютный прирост показателя составил 1914 тыс. человек, или 20,3%, при этом доля данного комплекса отраслей в общей численности занятых составила 17,2% при приросте показателя на 2,6 процентных пункта. Сегодня оптовая и рознич-

ная торговля, общественное питание стали второй по значению (по показателю численности занятых) после промышленности сферой приложения труда россиян.

Роль торговли и сопряженных с ней отраслей (общественного питания, материально-технического снабжения и сбыта) как в экономике, так и в структуре занятости существенно возросла в годы рыночных реформ в России. С точки зрения формирования отраслевой структуры занятости, это связано с тем, что в торговлю ушли (иногда вынуждено) контингенты безработных, высвобожденные с экономически неэффективных рабочих мест в первые годы реформирования социально-трудовых отношений. Поскольку сегодня процессы перераспределения рабочей силы между отраслями идут уже не столь интенсивно, как в первые годы реформ, можно сделать вывод о том, что торговля и сопряженные с ней отрасли все чаще становятся сферой выбора первого рабочего места для молодежи, вступающей в рабочий возраст и впервые выходящей на рынок труда.

Во всех остальных отраслях российской экономики в 2000–2004 гг. отмечался рост численности занятых. Масштабы этого роста были относительно невелики, что привело к стабилизации показателя доли занятых в лесном хозяйстве, строительстве, на транспорте и в связи. В незначительных масштабах возросла доля занятых в здравоохранении, физической культуре и социальном обеспечении, управлении (по 0,3 процентных пункта), в образовании, науке и научном обслуживании (по 0,1 процентных пункта), в культуре, страховании (по 0,2 процентных пункта). Это говорит о том, что в экономике России существуют определенные резервы развития. Их реализация позволит оптимизировать структуру занятости за счет интенсификации и роста производительности труда в отраслях материального производства, что обеспечит увеличение масштабов занятости в непроеизводственных отраслях, непосредственно воздействующих на развитие совокупной рабочей силы общества.

С точки зрения формирования структур национальной экономики и занятости, для любой страны важное значение имеют территориальные различия в природно-климатических условиях, которые в совокупности с уже достигнутым уровнем экономического развития определяют хозяйственные перспективы регионов. Результатом является хозяйственная специализация областей, которая достаточно сильно выражена в России: как правило, она сопряжена с наличием

тех или иных видов природных ресурсов (минеральных, водных, земельных и т.д.).

Под влиянием отраслевой специализации регионов страны, различий в уровне жизни и миграционной подвижности населения территориальные пропорции занятости в России характеризуются тем, что занятое население концентрируется в наиболее экономически благополучных регионах страны, преимущественно в Центральном федеральном округе. Так, по данным Федеральной службы государственной статистики (Росстат), на долю Центрального федерального округа приходится 27% занятых, Северо-Западного — 10%, Южного — 13%, Поволжского — 22%, Уральского — 9%, Сибирского — 14% и Дальневосточного — 5%.

Таким образом, анализ отраслевой структуры занятости в России позволяет сделать вывод о стабилизации процессов в социально-трудовой сфере. Очевидно, что в ближайшей перспективе территориально-отраслевая структура занятости будет ориентирована, в том числе, и на социальные нужды регионов в условиях достаточно жесткой централизации государственной власти, концентрации в руках центральных органов исполнительной власти основных финансовых ресурсов, что будет способствовать выравниванию уровня жизни по территории страны.

Процесс приватизации государственной собственности сказался на соотношении численности занятых на предприятиях и в организациях различных форм собственности. Сформировалась устойчивая тенденция сокращения занятости в государственном секторе экономики, стабилизации — в общественных организациях и фондах, роста — на предприятиях и в организациях всех прочих форм собственности: частной, совместной, смешанной (см. табл. 18.4).

При этом лидирующее положение по росту численности занятых в 2000–2004 гг. заняли организации частной формы собственности — 3765 тыс. человек, или 12,7%, что привело к росту доли занятых в данной сфере на 4,6 процентных пункта. В 2003–2004 гг. организации частной формы собственности сконцентрировали более 50% всех занятых в российской экономике. В меньших масштабах в анализируемом периоде росла численность занятых в организациях иностранной, совместной российской иностранной форм собственности: прирост составил 710 тыс. человек, или 41,1%, что привело к

Раздел VII. Политика занятости в России

увеличению доли данной сферы в общей численности занятости на 1,0 процентных пункта.

Таблица 18.4

Среднегодовая численность занятых в экономике России по формам собственности¹

	1992	1995	2000	2001	2002	2003	2004	Δ2000—2004
	Тысяч человек							
Всего в экономике	72 071	66 409	64 327	64 710	65 359	65 666	65 900	1573
в том числе по формам собственности:								
государственная, муниципальная	49 660	27 939	24 365	24 223	24 192	23 933	23 724	-641
частная	14 053	22 838	29 659	30 812	32 495	32 946	33 424	3765
собственность общественных и религиозных организаций (объединений)	583	474	526	523	505	465	449	-77
смешанная российская	7580	14 732	8049	7463	6148	6009	5865	-2184
иностранная, совместная российская и иностранная	195	426	1728	1689	2019	2313	2438	710
	В процентах к итогу							
Всего в экономике	100	100	100	100	100	100	100	

¹ Составлено и рассчитано по: Россия в цифрах—2005.

Окончание табл. 18.4

	1992	1995	2000	2001	2002	2003	2004	Δ2000—2004
в том числе по формам собственности:								
государственная, муниципальная	68,9	42,1	37,9	37,4	37,0	36,4	36,0	-1,9
частная	19,5	34,4	46,1	47,6	49,7	50,2	50,7	4,6
собственность общественных и религиозных организаций (объединений)	0,8	0,7	0,8	0,8	0,8	0,7	0,7	-0,1
смешанная российская	10,5	22,2	12,5	11,6	9,4	9,2	8,9	-3,6
иностранная, совместная российская и иностранная	0,3	0,6	2,7	2,6	3,1	3,5	3,7	1,0

К сферам занятости, потерявшим часть работников, относятся организации смешанной российской собственности. Численность работников здесь сократилась на 2184 тыс. человек, или на 27,1%, что привело к снижению доли занятых в данных организациях на 3,6 процентных пункта. Продолжается сокращение численности работников в организациях государственной и муниципальной форм собственности, хотя темпы этого сокращения уже не так высоки, как в начале 90-х гг. XX в. За период 2000—2004 гг. численность занятых в данной сфере приложения труда сократилась на 641 тыс. человек (в 1992—1995 гг. — на 21 721 тыс. человек), что составило 2,6% и 43,7% — соответственно. Снижение доли занятых в организациях государственной и муниципальной собственности составило в 1992—1995 гг. 26,8 процентных пункта, в то время как в 2000—2004 гг. 1,9 процентных пункта. Несмотря на столь значительные потери, государственная и муниципальная собственность как сфера приложе-

ния труда прочно удерживает второе место после частной по показателям численности и доли занятых.

В России наибольший рост численности занятых на предприятиях и в организациях негосударственных форм собственности наблюдается в сельском хозяйстве, строительстве, промышленности, а также в отраслях инфраструктуры рынка — торговле, общественном питании, финансово-кредитной сфере. В ряде отраслей, таких как образование, здравоохранение, культура, искусство, наука и научное обслуживание, органы управления, транспорт, связь, доля государственного сектора оправданно высока, и такое положение вещей сохраняется.

Однако само по себе перераспределение занятого населения в пользу негосударственного сектора экономики еще не означает автоматического роста эффективности труда и производства. Так, в Российской Федерации изменения в структуре занятости по сферам приложения труда наиболее интенсивно происходили именно в период системного социально-экономического кризиса.

Динамичные процессы в формировании структуры занятости населения Российской Федерации продолжают оставаться достаточно интенсивными. Это свидетельствует о том, что структурная перестройка экономики страны еще не завершена. Стабилизация социально-экономического развития народнохозяйственного комплекса в перспективе стабилизирует и структуры занятости населения. Однако следует учитывать, что для Российской Федерации изменение структуры занятости по признакам форм собственности, в которых находятся предприятия и организации страны, является лишь одним из элементов преобразования экономики и сферы социально-трудовых отношений, но не безусловной гарантией экономического роста.

Структура занятости рассматривается в широком смысле слова, является объективным индикатором уровня экономического развития страны, а также позволяет судить о стадии развития национального рынка труда, наличии негативных процессов в сфере социально-трудовых отношений.

Например, для российского рынка труда периода его становления был характерен достаточно устойчивый рост масштабов неполной занятости, которая в условиях экономического кризиса инициировалась администрацией и выступала в виде занятости на условиях неполного рабочего дня или сокращенной рабочей недели, администра-

тивных отпусков без сохранения содержания или частичной оплатой. Сама по себе неполная занятость не является негативным явлением на рынке труда, она свидетельствует скорее о его гибкости, о готовности и работодателя, и наемного работника к компромиссу ради занятости. Кроме того, в условиях неполной занятости расширяется сфера применения тех видов труда, эффективность которых оценивается (и оплачивается) исключительно по результату, а понятие «рабочее время», «рабочий день» постепенно трансформируется. Во многих развитых странах доля занятых неполное рабочее время также достаточно высока: в Голландии — 32% от общей численности занятых, в Швейцарии — 29%, Норвегии — 27%, Швеции — 25%. Доля временно занятых составляет в Испании — 33% от общей численности занятых, в Австралии — 20%, в Финляндии — 13%¹. Однако неполная занятость в российской экономике эпохи становления рынка труда охватывала те рабочие места, которые носили традиционный характер и предполагали использование труда работника на условиях полной занятости. В основном это рабочие места на промышленных предприятиях, где уровень фондовооруженности труда достаточно высок и где простой оборудования (в нормальных условиях работы) невыгодны предпринимателю. Поэтому российскую неполную занятость можно было рассматривать как «мостик» между занятостью и незанятостью. Длительно бездействующее предприятие не могло до бесконечности держать работников в неоплачиваемых отпусках — наступало время принятия решения об увольнении и, независимо от того, кто инициировал это решение, работник из «неполностью занятого» превращался в незанятого, а нередко — и в безработного.

Концентрация значительных контингентов работников в сфере неполной занятости вынуждает людей к поиску дополнительных источников трудового дохода, который можно было бы получать, не порывая связей с предприятием. В результате на российском рынке труда начала формироваться вторичная (дополнительная) занятость населения. Явление вторичной занятости свойственно гибкому рынку труда и не принадлежит исключительно кризисной экономике, как и неполная занятость. Однако в российской практике вынужденная неполная занятость стала первопричиной занятости дополни-

¹ См.: *Государственная и корпоративная политика занятости* / Моск. Центр Карнеги. М., 1989. С. 25.

тельной. Граждане, имевшие стабильную занятость и трудовой доход низкого уровня, недостаточного для удовлетворения их основных потребностей, обратились к дополнительной занятости несколько позже. По различным оценкам, масштабы распространения дополнительной занятости в России были достаточно велики.

По данным ВЦИОМ, масштабы распространения дополнительной занятости в России не имели ярко выраженных тенденций. Отмечаемое снижение доли тех, кто имел дополнительную занятость, не связано с преодолением причин, ее породивших. Покупательная способность и так небольшой средней заработной платы продолжала снижаться вплоть до 2000–2002 гг. Логично предположить, что сокращение масштабов неполной занятости путем трансформации скрытой безработицы в открытую (пусть и в незначительных масштабах) сделал дополнительную работу для ряда граждан единственной. К тому же в условиях растущей безработицы работодатели ужесточают требования, предъявляемые к персоналу, что не позволяет людям заниматься совместительством.

Формы дополнительной занятости могут быть самыми разнообразными, как связанными, так и не связанными с основной трудовой деятельностью людей. Сюда могут быть отнесены и оказание людьми друг другу различных услуг на платной основе, и мелкая коммерческая деятельность. Иногда человек может быть охвачен несколькими формами дополнительной занятости.

Таким образом, анализ масштабов и структуры дополнительной занятости позволяет сформулировать причины, подталкивающие человека к поиску и нахождению дополнительной работы:

- 1) **стремление повысить уровень доходов.** Оно возникает у работника, когда уровень оплаты труда на основном рабочем месте не позволяет обеспечивать его основные материальные и духовные потребности, но по тем или иным причинам работник не решается на увольнение, на поиск новой работы. Конкретные ситуации, порождающие стремление повысить уровень доходов путем вторичной занятости, могут быть различными, но существуют и определенные закономерности их возникновения. Например, для современной России характерен низкий уровень цены труда, при котором заработная плата работников среднего (а в ряде случаев и высокого) уровня квалификации находится на грани прожиточного минимума. Обеспечить в этих условиях приемлемый уровень

жизни для себя и членов своей семьи работник может, только реализуя возможности вторичной занятости. Экономический кризис в России вызвал к жизни неполную занятость, при которой работник трудоустроен работодателем на условиях неполного рабочего дня (или сокращенной рабочей недели). При этом оплата труда осуществляется в зависимости от выполненного объема работ или отработанного времени. Сокращенный рабочий день и соответствующим образом уменьшившаяся заработная плата стимулируют работника к поиску дополнительной оплачиваемой работы;

- 2) **стремление к повышению собственной конкурентоспособности на внешнем рынке труда**, характерное для людей, охваченных скрытой безработицей, т.е. формально занятых в народном хозяйстве, но которые в связи с кризисным состоянием предприятия могут стать реальными безработными в любой момент. По оценкам специалистов, совокупный размер скрытой безработицы в России составлял в годы формирования рынка труда 10–12 млн человек¹. Большинство людей, охваченных скрытой безработицей, но не увольняющихся с предприятий в надежде на стабилизацию ситуации и возрождение производства, выражают готовность к поиску смежной, второй работы, которая помогла бы им пережить трудные кризисные времена. В ряде случаев, когда совместительство начинает оформляться на временных условиях, работник находится на периферии рабочей силы фирмы. В условиях успешного сотрудничества с новой организацией, а особенно когда рабочее место соответствует профессионально-квалификационным характеристикам работника и не требует его подготовки, смежная деятельность может трансформироваться в основную. В этом случае вторичная занятость может выступать своеобразным «мостиком», обеспечивающим смену рабочего места без периода безработицы и длительной адаптации в новой организации.

В большинстве случаев вторичная занятость остается за рамками государственной политики в области регулирования рынка труда.

¹ См.: *Российский статистический ежегодник: стат. сб.* / Госкомстат России. М., 1998. С. 178.

Однако те или иные меры воздействия на сферу социально-трудовых отношений со стороны государства могут привести к увеличению или сокращению масштабов вторичной занятости. Особую роль может сыграть размер минимальной заработной платы, устанавливаемый в законодательном порядке. Минимальная заработная плата, являясь своеобразной точкой отсчета при построении систем оплаты труда на конкретных предприятиях и в организациях, существенно влияет на формирование цены труда как фактора производства, а цена труда влияет на масштабы его предложения. Своеобразное избыточное предложение труда, при котором наемные работники стремятся занять не одно, а два-три рабочих места, порождается низкой ценой труда и невозможностью поддержания достойного уровня жизни на одну зарплату. При таком положении вещей вторичная занятость может привести к росту безработицы, так как в условиях ограниченного количества рабочих мест наиболее мобильные работники займут более одного, а кто-то останется вообще без работы. В этом случае у органов государственной власти может появиться желание ограничить степень распространения вторичной занятости, чтобы сократить масштабы безработицы. Однако опыт государственного регулирования социально-экономических процессов свидетельствует, что применение мер административного характера (запрещение совместительства, ограничение совокупного дохода граждан, прогрессивное налогообложение и т.д.) без устранения экономических причин того или иного явления приводят к злоупотреблениям, а в случае со вторичной занятостью — может привести к превращению ее в скрытую занятость.

Особый интерес могут в перспективе представлять региональные программы управления вторичной занятостью.

К определенным видам деятельности, которые последовательно осуществляются на различных этапах управления вторичной занятостью, относятся:

- прогнозирование — выявление соотношения спроса и предложения, проблемных ситуаций на региональном рынке труда, возможности применения вторичной занятости, учет интересов различных групп населения в дополнительной занятости;
- предупреждение — деятельность, направленная на ограничение участия во вторичной занятости с учетом сегментов рынка труда, основанная на результатах прогноза;

- стимулирование — привлечение к участию во вторичной занятости, повышение статуса временной работы для отдельных сегментов рынка труда;
- регулирование — совокупность действий, направленных на достижение максимально соответствующего требованиям экономики и общества уровня вторичной занятости.

Соотношение этапов управления вторичной занятостью и видов деятельности по ее управлению представлено в табл. 18.5.

Таблица 18.5

**Содержание управления вторичной занятостью
на различных этапах управления**

Этапы управления	Содержание управления
Выявление особенностей развития материальной сферы и занятости региона в текущий момент времени и на перспективу	Прогнозирование
Изучение масштабов вторичной занятости, диагностика объекта, выявление проблем развития вторичной занятости	Прогнозирование
Моделирование управленческого воздействия, разработка планов	Предупреждение. Стимулирование
Учет результатов и информационное обеспечение	Регулирование
Контроль управленческого процесса	Регулирование

Управление вторичной занятостью в регионе должно быть основано на результатах прогноза спроса и предложения на рынке труда. При осуществлении прогноза спроса и предложения необходимо учитывать элементы прогноза, представленные на рис. 18.8.

Традиционно региональные программы занятости населения составляются по нескольким уровням: республиканские, которые включают совокупность мероприятий, реализуемых в рамках национально-территориальных образований в составе РФ; областные, содержащие перечень мероприятий, подлежащих выполнению в пределах административно-территориальных единиц; городские, содержащие набор конкретных мероприятий, направленных на решение актуальных вопросов отдельных сегментов рынка труда.

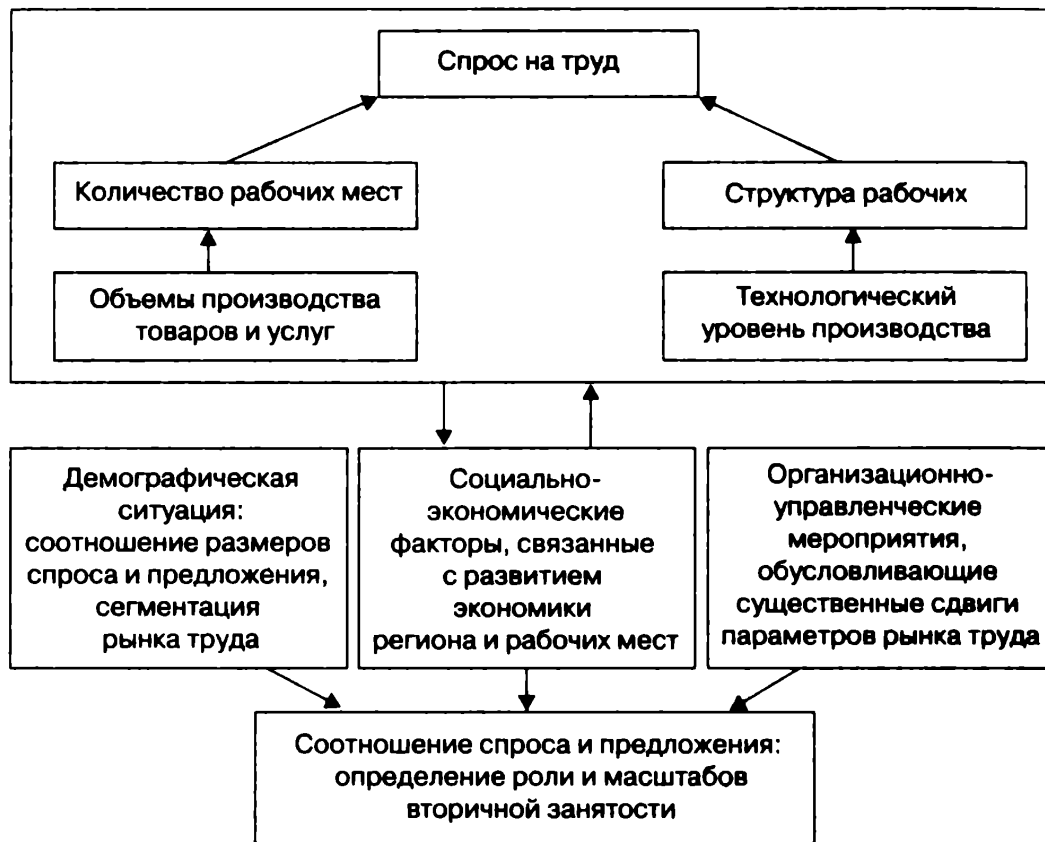


Рис. 18.8. Элементы прогноза вторичной занятости

В зависимости от состояния рынка труда региона содержание программ по развитию вторичной занятости может быть различным. Разработку таких программ по организации вторичной занятости следует проводить с учетом типизации регионов по следующим группам: ситуация недостаточности предложения труда; ситуация избыточного предложения труда; величины спроса и предложения сбалансированы. В основе выделения групп лежит признак сбалансированности рынка труда региона. Поэтому достижение сбалансированности спроса и предложения на основе указанного подхода выглядит следующим образом (см. рис. 18.9).

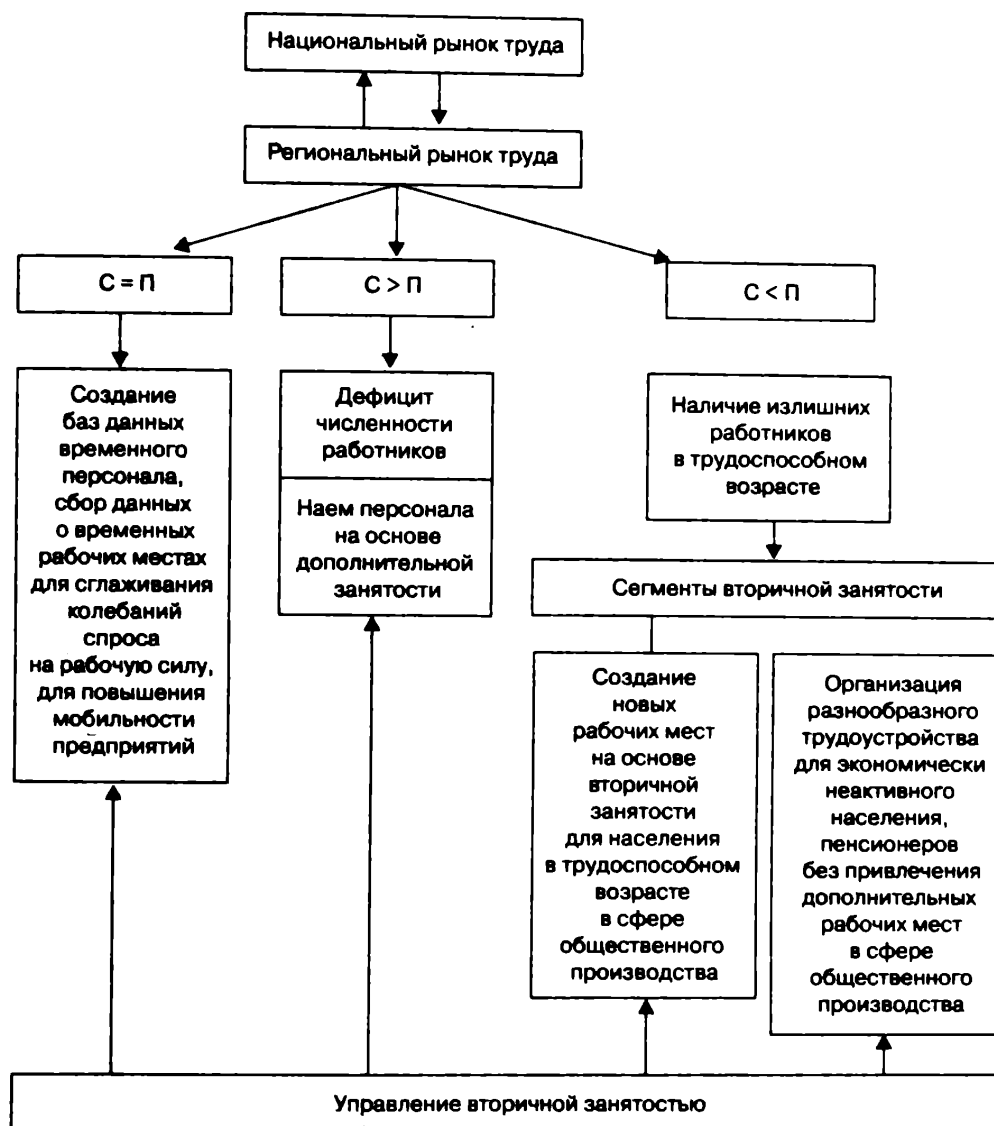


Рис. 18.9. Достижение сбалансированности рынка труда путем управления вторичной занятостью:
 С — платежеспособный спрос на рабочую силу;
 П — предложение рабочей силы

Ситуация недостаточности предложения труда характерна для регионов, где вследствие неблагоприятных демографических или отрицательных миграционных факторов дальнейшее устойчивое раз-

витие экономики возможно только за счет повышения производительности труда и развития вторичной занятости. Для стимулирования к участию во вторичной занятости необходимо:

- совершенствование законодательства в части льготного налогообложения доходов вторичной занятости, направленного на стимулирование наиболее активных работников к участию в дополнительной работе;
- формирование банка данных по работам временного характера;
- повышение уровня взаимодействия руководителей предприятий с работниками по заполнению возникших временных рабочих мест за счет внутреннего рынка труда;
- повышение уровня информированности работников о временных вакансиях внутри предприятия¹.

Признавая объективную необходимость и возможность использования вторичной (дополнительной) занятости для решения социально-экономических проблем тех российских регионов, которые в перспективе станут трудонедостаточными, нельзя забывать и о ряде отрицательных последствий, которыми чревато чрезмерное упование на данную форму занятости.

Следует учитывать и те негативные последствия, которые может иметь вторичная занятость для самих работников. В первую очередь, это повышение интенсивности труда и увеличение его продолжительности. При этом работодатели не нарушают трудового законодательства, так как на каждом своем рабочем месте работник трудится в пределах установленной законом продолжительности рабочего дня (рабочей недели). Интенсификация труда в условиях ненормируемого рабочего времени ведет к тому, что человек не успевает восстановить свои силы к следующему рабочему дню, его рабочая сила не воспроизводится в прежнем качестве и преждевременно изнашивается. Это может впоследствии привести к ранней потере трудоспособности, производственному травматизму, инвалидности. Человек, вынужденный работать в нескольких местах по причинам материального характера, неизбежно снижает планку своего профессионального мастерства, у него смещаются мотивационные аспекты в сторо-

¹ См.: Бреусова А.Г. Особенности управления вторичной занятостью в регионе // Вестник Омского университета (Серия Экономика). 2005. № 2. С. 14–19.

ну исключительно материальных стимулов. В этих условиях не остается места ни профессиональному росту, ни гармоничному развитию личности человека.

В российской действительности вторичная (дополнительная) занятость часто сосредоточена в теневом секторе рынка труда. Основным признаком теневой занятости — уход от уплаты налогов как самим работником (подходного налога), так и фирмами, представляющими ему возможность заработка (налогов и сборов, взимаемых с фонда оплаты труда). В этом проявляется специфика взаимодействия результатов мер государственной налоговой политики, политики доходов и заработной платы, политики на рынке труда. Высокий уровень налогообложения на фоне заниженной минимальной заработной платы в сочетании с провоцируемой государством скрытой безработицей привели в свое время к достаточно широкому распространению теневой занятости, охватившей широкие слои населения.

С точки зрения функционирования национального рынка труда, теневая занятость не может быть оценена однозначно как негативное или положительное явление. Ее существование — это своеобразная реакция населения и фирм на социально-экономическую политику государства в целом. В существовании подобных видов занятости проявляется действие механизма самонастройки рынка труда, адекватно среагировавшего на непоследовательную макроэкономическую и институциональную политику государства. Дальнейшие меры воздействия на теневую занятость и все остальные скрытые процессы, протекающие на рынке труда, будут зависеть от степени участия государства в регламентации экономической жизни общества, от выраженности уровня либерализма в ней. Принудительными мерами заставить организации и граждан отказаться от теневой занятости сегодня невозможно. Поэтому в мерах экономического воздействия должны быть задействованы не только политика занятости, но и оптимизация налоговой политики, повышение реального уровня жизни людей.

К теневой занятости примыкает и неформальная занятость, которую МОТ определяет как занятость в чрезвычайно мелких хозяйственных единицах, состоящих из самостоятельно занятых производителей. Международные рекомендации по статистике труда и занятости не выделяют в качестве критерия для отнесения хозяйственной единицы к неформальному сектору отсутствие ее регистрации в официальных органах. Однако в российской действительности нефор-

мальная занятость практически полностью может быть отнесена к теневой. Причины этого те же самые, что и у существования самой теневой занятости. Если государство заинтересовано в перемещении теневой занятости в сферу открытого рынка труда, оно может стимулировать регистрацию производственных единиц, независимо от их размера и численности наемных работников (или наличия наемных работников как таковых), в рамках государственных программ поддержки предпринимательства, малого бизнеса и самозанятости. В систематизированном виде комплекс мер, обеспечивающих позитивные тенденции развития активных форм занятости, представлен на рис. 18.10.

Наличие большого количества проблем в сфере занятости и их социальная острота не должны стать препятствием для завершения формирования единого национального рынка труда и обеспечения его сбалансированности развития. Следует отказаться от достаточно примитивного подхода, трактующего сбалансированное функционирование рынка труда как достижение равенства между спросом на рабочую силу и ее предложением. Система элементов рынка труда настолько тесно связана с иными элементами экономики, что сбалансированность национального рынка труда подразумевает, прежде всего, степень его «встроенности» в социально-экономическую систему общества в целом (см. рис. 18.11). По сути дела, рынок труда как объект государственного регулирования испытывает значительно более сильные воздействия не от политики занятости, а от совокупного влияния других элементов макроэкономического управления экономикой. Поэтому чтобы национальный рынок труда функционировал с необходимой обществу степенью эффективности, необходимо пристальное внимание государства к стабилизации развития как социально-экономической системы общества в целом, так и к составляющим ее элементам.

Глава 18. Занятость населения

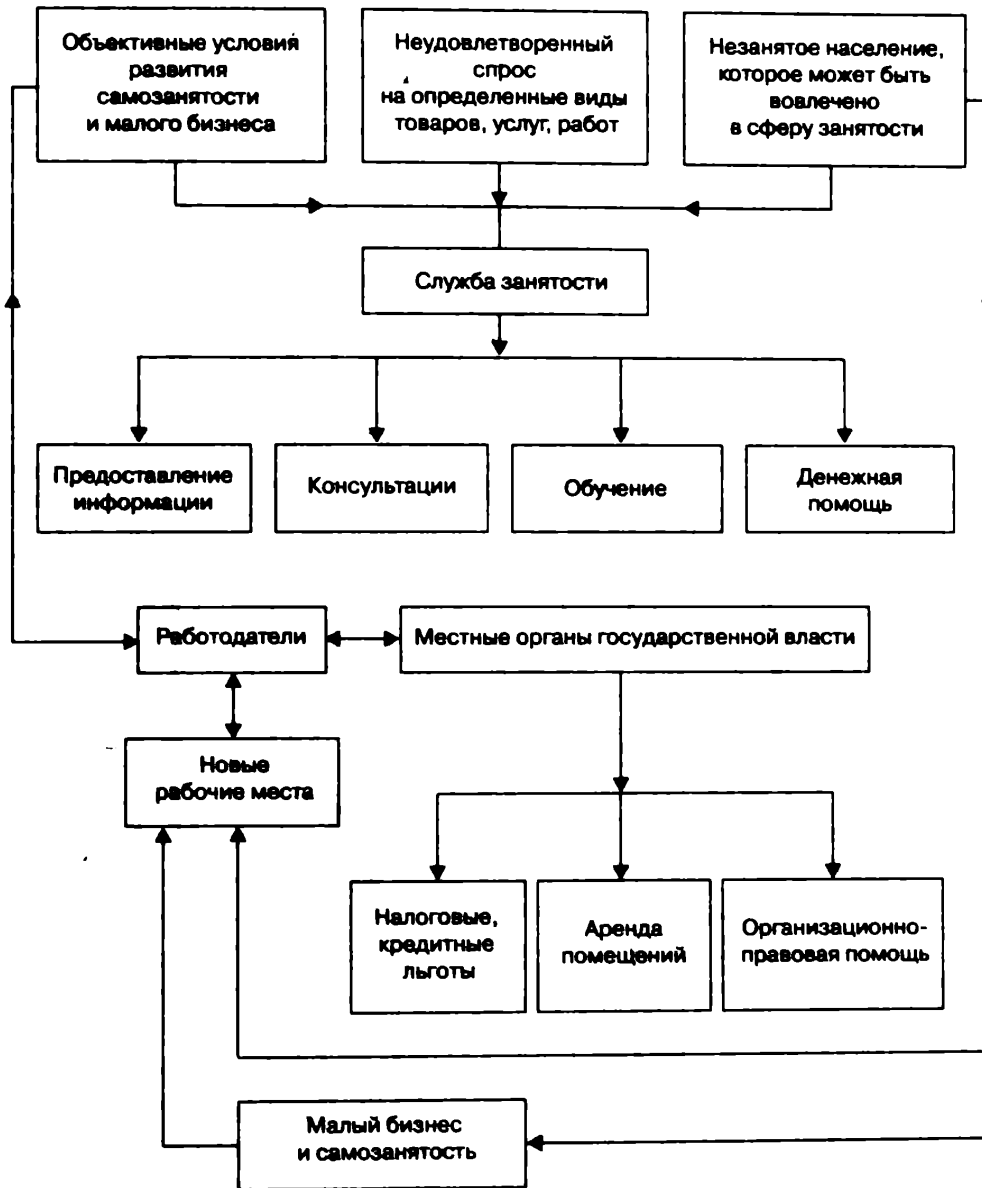


Рис. 18.10. Условия развития активных форм занятости

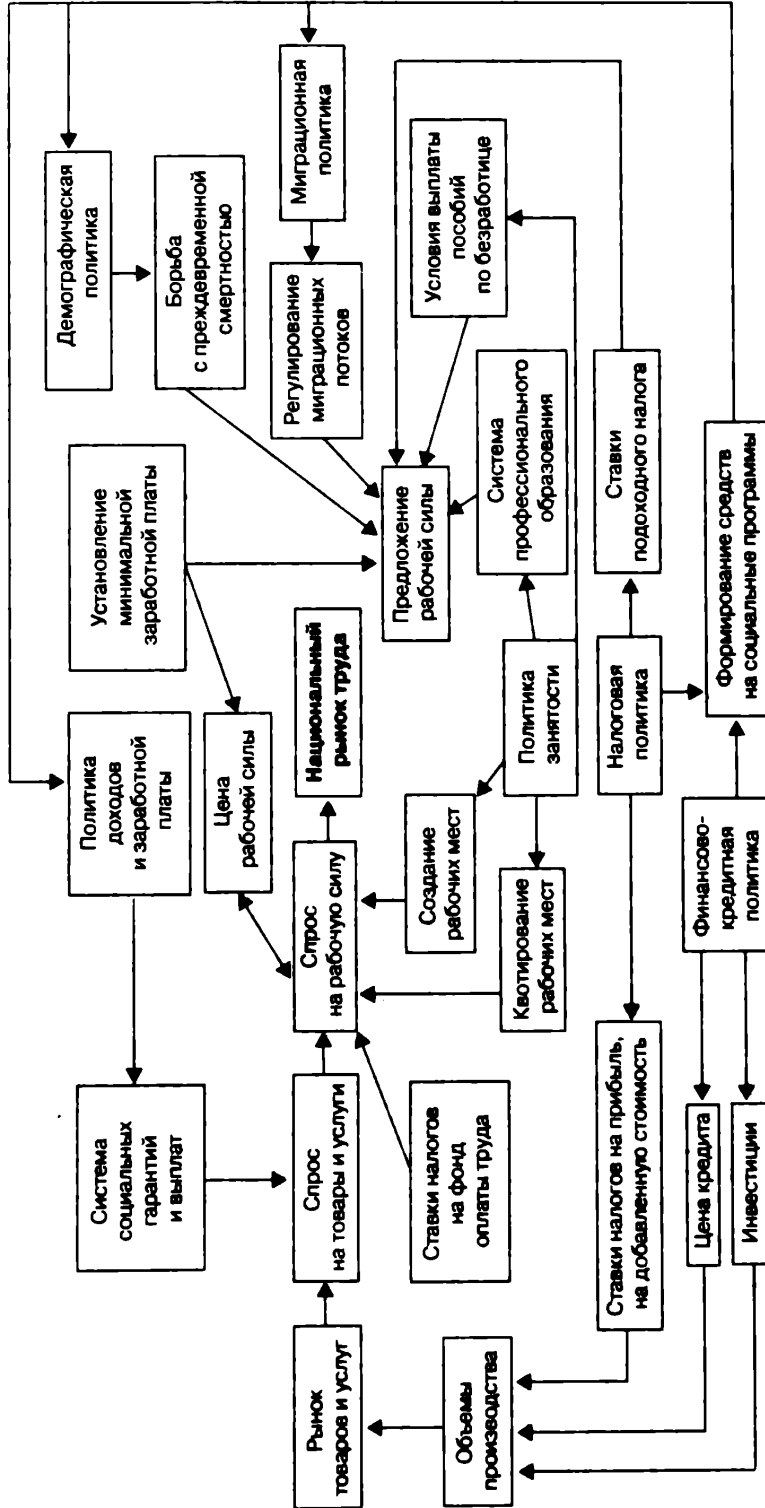


Рис. 18.11. Механизм взаимодействия рынка труда с элементами социально-экономической системы общества

Глава 19

Безработица

Безработица — это социально-экономическое явление, при котором часть рабочей силы (экономически активного населения) не занято в производстве товаров и услуг. Она отражает существующее на рынке труда несоответствие между относительно большим предложением рабочей силы и спросом на нее, в результате чего часть экономически активного населения не занята в производстве товаров и услуг и не может реализовать свои физические и умственные способности при помощи рынка труда.

В теоретическом плане безработица представляет собой экономическую категорию, выражающую отношения между наемными работниками и работодателями по поводу осуществления естественного права человека — права на труд, реализация его способности к труду, причем не только в плане обеспечения средств к существованию, необходимых для сохранения и воспроизводства самой жизни, но и в плане реализации данной от природы потребности в труде как форме жизнедеятельности.

В чисто экономическом плане безработица — это отсутствие занятости у определенной, большей или меньшей в каждый момент, части населения страны, способной и желающей трудиться.

Стандартное определение безработицы, сформулированное на 13-й Международной конференции статистиков труда, охватывает лиц, которые в течение отчетного периода: не имели работы; хотели работать; искали работу.

К безработным, согласно социальной статистике многих развитых стран, относятся лица, не занятые на момент проведения опроса о статусе их занятости, предпринимающие попытки найти работу в течение предыдущих четырех недель и зарегистрированные на бирже труда.

В соответствии с п. 1 ст. 3 Закона о занятости населения в РФ «безработными признаются трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней».

Важно подчеркнуть, что к безработным обычно относят не только уволенных по различным причинам, но и лиц, добровольно оставивших работу и предпринимающих попытку найти новую. Структура безработицы по ее причинам включает четыре основные категории рабочей силы: потерявшие работу в результате увольнения, добровольно оставившие работу, пришедшие на рынок труда после перерыва, впервые пришедшие на рынок труда. Соотношение этих категорий зависит прежде всего от фазы экономического цикла.

Безработицу порождает не рынок труда сам по себе, а рыночная экономика в целом, необходимой частью которой он является.

В реальной экономической жизни безработица выступает как превышение предложения рабочей силы над спросом на нее, т.е. причиной безработицы является несбалансированность рынка труда, нарушение равновесия между спросом на труд и предложением труда¹. Но рынок труда лишь отражает существующие в данный момент пропорции между спросом и предложением рабочей силы и непосредственного участия в их формировании не принимает. Человеческие ресурсы, из которых рождаются те или иные пропорции между спросом и предложением, поступают из источников, находящихся за пределами рынка труда (сфера материального и нематериального производства, сфера обращения). Они, эти пропорции, складываются, по существу, стихийно, и эти стихийно возникающие пропорции фиксируются рынком труда. Рынок труда обнаруживает их, делает безработицу видимой, осязаемой для общества. Это дает возможность государству регулировать безработицу, решать с той или иной сте-

¹ См.: *Петензи А.* Очерки политической экономики капитализма. М., 1976. Т. 1. С. 362–363; *Мировая экономика и международные отношения.* 1993. № 11. С. 26.

пенью результативности проблемы переквалификации безработных и их трудоустройства, смягчения социально-экономических последствий безработицы.

Таким образом, анализ подводит нас к тому, что, с одной стороны, рынок труда не является детерминирующим фактором образования безработицы, поскольку его функция сводится к акту купли-продажи товара «рабочая сила», а глубинные, фундаментальные причины возникновения самого излишка рабочей силы над величиной существующей в каждый момент потребности в ней лежат за пределами рынка труда. С другой стороны, в рыночной экономике безработица не может существовать вне рынка труда, поскольку только рынок труда выявляет и фиксирует как количественные (излишек рабочей силы), так и качественные параметры безработицы.

Безработица, получив мощный импульс для своего развития породивших ее факторов, становится неотъемлемым атрибутом системы рыночной экономики, оказывает серьезное воздействие на результативность хозяйственной деятельности субъектов рыночного хозяйства, на экономическую и социальную жизнь всего общества. По причинам возникновения и характеру проявления различают следующие виды безработицы (см. рис. 19.1).

Принципиальная схема регулирования взаимодействия внутренних и региональных рынков труда и позиций их влияния на уровень безработицы представлена на рис. 16.12 (см. гл. 16 настоящего учебника).

Существует несколько концепций, трактующих феномен безработицы. В марксистской теории ее обычно связывают с процессом накопления капитала, при котором потребность в живом труде (переменном капитале) увеличивается медленнее, чем в машинах и оборудовании (постоянном капитале). В западной экономической науке господствует точка зрения, согласно которой безработица в своей основе отражает экономическую целесообразность использования ресурсов, подобно тому как степень загрузки производственных мощностей отражает целесообразность и эффективность использования основного капитала.

Концептуальной основой деятельности государства на рынке труда по поводу регулирования занятости и безработицы долгие годы (до конца 70-х гг. XX в.) служили воззрения сторонников активной государственной политики (кейнсианцы и институционалисты).

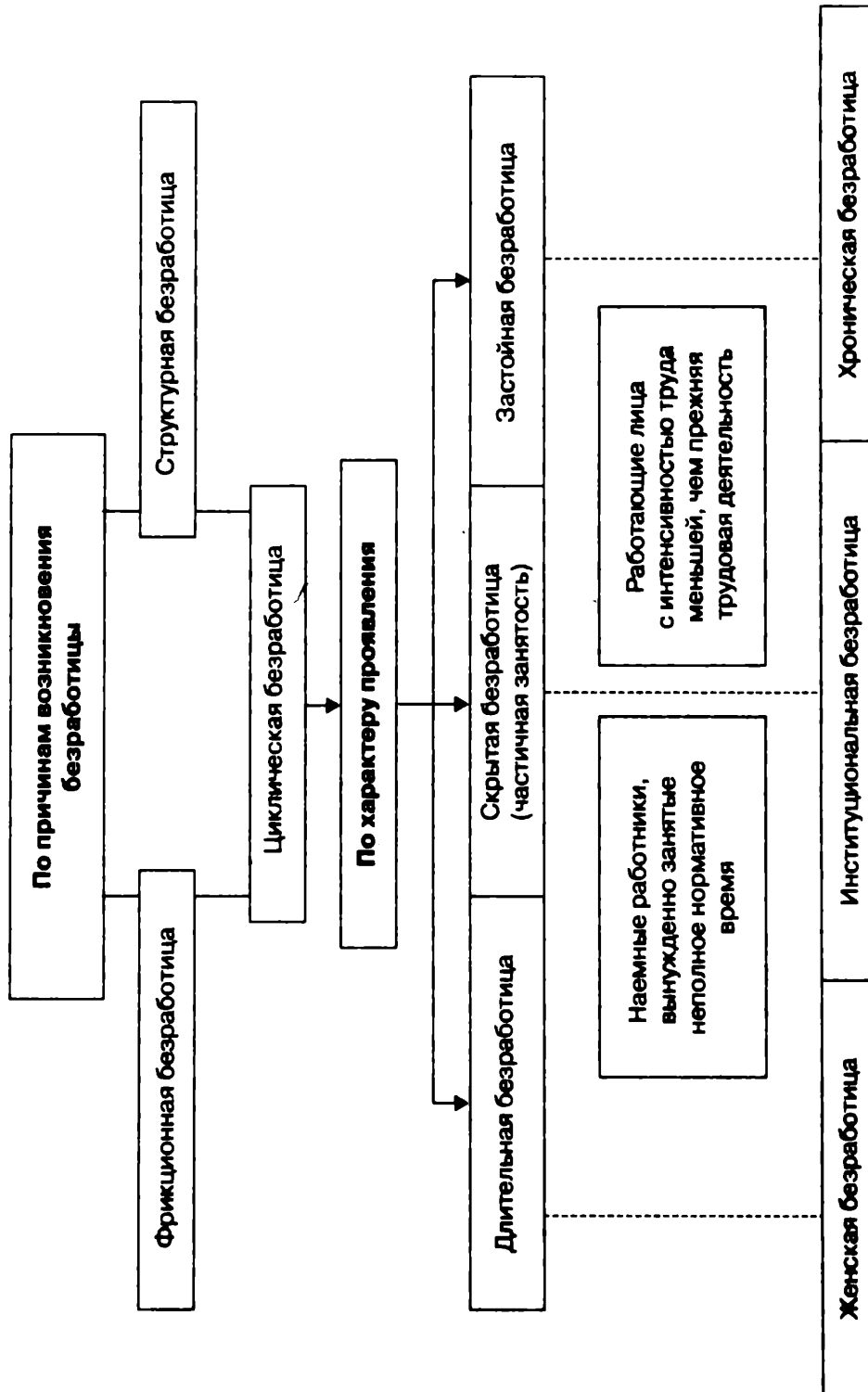


Рис. 19.1. Виды безработицы по причинам возникновения и характеру проявления

Из числа западных теорий безработицы, причин ее возникновения и путей преодоления широкое распространение получила теория Дж.М. Кейнса. В полном объеме она изложена в его книге «Общая теория занятости, процента и денег». Решающей причиной безработицы, по Дж.М. Кейнсу, выступает недостаточный объем «эффективного спроса», составными элементами которого, с одной стороны, являются спрос на товары личного потребления, а с другой — спрос на инвестиционные товары (средства производства). «Объем занятости — и, следовательно, объем незанятости, или безработицы, — писал Дж.М. Кейнс, — совершенно определенным образом связан с объемом эффективного спроса»¹. Главную причину недостаточности платежеспособного спроса на потребительские товары (предметы личного потребления) Дж.М. Кейнс усматривает в возрастающей склонности людей к сбережению и, соответственно, убывающей склонности к потреблению, а низкого спроса на товары производственного потребления — в недостаточности стимулов к инвестициям.

Недостаточный объем эффективного спроса с неизбежностью обуславливает вялость инвестиционного процесса вследствие слабой заинтересованности (или, точнее, незаинтересованности) предпринимателей в осуществлении капитальных вложений и, следовательно, невозможность обеспечения «полной занятости» (в Кейнсовской трактовке этого понятия) трудоспособного населения, что ведет к росту безработицы.

По Дж.М. Кейнсу безработица есть прямая функция совокупного общественного спроса, причем выраженные в этой функции связи находятся в обратном отношении друг к другу: чем меньше совокупный спрос на потребительские и инвестиционные товары, тем выше уровень безработицы, и наоборот.

Выход из ситуации недостаточности эффективного спроса Дж.М. Кейнс видел в повышении роли государства в формировании совокупного спроса за счет увеличения государственных расходов, роста государственного спроса. Это означает стимулирование государством рыночного спроса, прежде всего на инвестиционные товары, в целях активизации инвестиционного процесса и, следовательно, обеспечения высокого уровня занятости экономически активного населения, минимизации безработицы. Достижению этой цели

¹ См.: Кейнс Дж.М. Указ. соч. С. 252.

должен подчиняться весь механизм финансово-бюджетной, фискальной и кредитной систем, несмотря на изначально очевидную сопряженность подобной политики с усилением инфляционных тенденций.

Важной основой регулирования рынка труда в стране с рыночной экономикой является зависимость между безработицей и заработной платой. Речь идет о так называемой кривой Филлипса, графически отражающей нелинейную зависимость между этими двумя величинами. Эта зависимость была рассчитана английским экономистом А. Филлипсом на основе данных, охватывающих период с 1891 по 1958 гг.

Если допустить, что существует одинаковое соотношение между темпами изменений заработной платы и цен, то модель А. Филлипса может быть преобразована в соотношение между безработицей и темпами изменения уровня цен. Кривая А. Филлипса дает варианты выбора: или достаточно высокая занятость с максимальным экономическим ростом, но быстрое повышение цен, или достаточно стабильные цены, но значительная безработица (см. рис. 19.2).

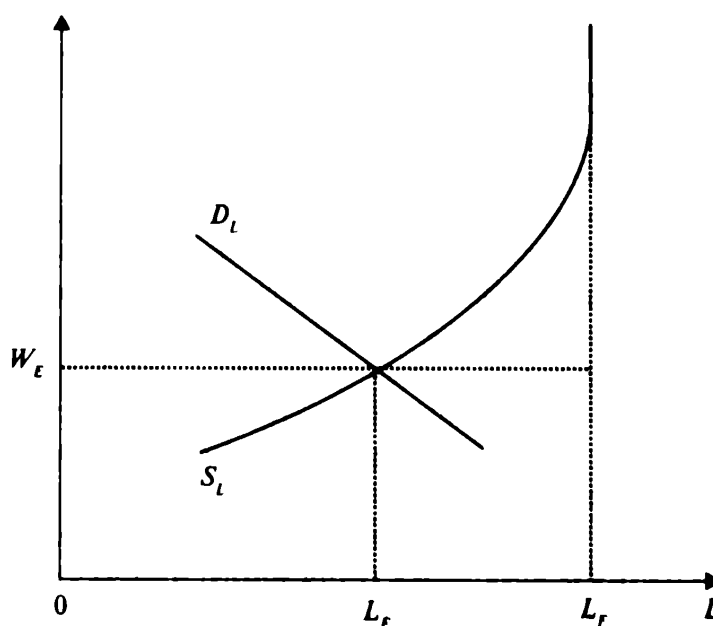


Рис. 19.2. Кривая Филлипса:
 i_p — среднегодовой темп роста цен;
 Y_6 — уровень безработицы

Долгие годы кривая Филлипса служила базой социально-экономического регулирования в странах Запада. Многие западные экономисты и сейчас исходят из того, что существует однонаправленное движение изменений в заработной плате и ценах и разнонаправленное — между данными величинами и безработицей. Однако было немало примеров (в том числе и России периода 1990-х гг.), когда безработица и инфляция приобретали не обратную, а прямую связь: несмотря на рост безработицы, цены продолжали расти. Это вызывает критику обоснованности кривой Филлипса как надежного регулятора в экономике, приемлемого для всех без исключения стран и периодов их экономического развития.

В 80–90-х гг. XX в. в экономическом регулировании на Западе, в том числе и рынке труда, возобладали концепции сторонников «экономики предложения», исповедующих ограничение государственного вмешательства в экономику и трактующих безработицу как в значительной степени естественное и добровольное явление, объяснение которому лежит в поведении индивидуумов. Так, известный западный экономист, лауреат Нобелевской премии Ф. Хайек называет проводимую практически всеми развитыми странами политику активного государственного регулирования экономики и на ее основе — политику занятости трудоспособного населения «близорукой политикой»¹. «Нынешняя безработица, — писал Ф. Хайек, — есть прямой результат близорукой „политики полной занятости“, которую мы проводили в течение последних двадцати пяти лет»².

Столь категоричные оценки Ф. Хайек делает на том основании, что, по его мнению, кейнсианская теория и базирующаяся на ее рекомендациях государственная политика, нацеленная на обеспечение полной занятости путем увеличения денежной массы, ведет к увеличению инфляции. Достигнув «критической» отметки, «инфля-

¹ Экономические науки. 1991. № 11. С. 61.

Отметим, что сам Ф. Хайек называл 25-летний период проведения этой политики на основе кейнсианской теории «эрой Великого процветания», в течение которой «мы действительно преуспели в поддержании полной занятости...» (Экономические науки. 1991. № 11. С. 58). Заметим, кстати, что именно «рейгономика», сориентированная на постулаты монетаристов, подарила миру невиданное ранее явление — стагфляцию, т.е. одновременный рост цен и повышение уровня безработицы.

² Экономические науки. 1991. № 11. С. 57.

ция, — утверждает Ф. Хайек, — сама становится причиной увеличения безработицы»¹.

Подобный вывод рождает дилемму: либо политика «полной занятости» будет продолжена, и тогда инфляция достигнет такого уровня, когда прекратится рост производства со всеми вытекающими отсюда последствиями, либо эта политика будет остановлена, что вызовет резкий скачок безработицы. Именно это, по идее Ф. Хайека, даст возможность выявить все пороки в размещении труда, разработать и осуществить инфляционными методами программу обеспечения высокого и стабильного во времени уровня занятости экономически активного населения².

Монетаристы во главе с М. Фридменом выдвинули концепцию «естественной» безработицы и, соответственно, «естественного уровня» безработицы, который жестко определен условиями рынка рабочей силы и не может быть изменен мерами государственной политики.

К «естественной» безработице монетаристы относят так называемую **фрикционную безработицу**. Ее суть состоит в том, что в процессе производства и функционирования рынка рабочей силы возникают временами какие-то трения, шероховатости, сбои, те или иные ситуации, ставящие работников в затруднительное положение и создающие временные трудности, связанные с невозможностью продолжать их трудовую деятельность на данном предприятии в данных конкретных условиях. Подобные естественные ситуации приводят к увольнениям работников и возникновению естественной безработицы.

Фрикционная безработица по своей структуре охватывает работников, меняющих по тем или иным причинам место работы, например, в поисках более высокого заработка или работы с большей престижностью, более благоприятными условиями труда, или мигрирующих из одного региона в другой в связи с необходимостью смены места жительства, и т.д.

По концепции монетаристов, фрикционная безработица отражает естественный, нормальный процесс перемещения рабочей силы (и в связи с этим ее временного высвобождения из сферы занятости),

¹ Экономические науки. 1991. № 11. С. 58.

² Там же. С. 66.

перераспределения трудовых ресурсов в динамично развивающейся рыночной экономике. Она носит кратковременный характер и не причиняет сколько-нибудь ощутимого ущерба ни экономике, ни самим «естественно» безработным.

Механизм регулирования естественной безработицы, по замыслу монетаристов, сводится к следующему. Естественный уровень безработицы имеет четко выраженный критерий: это такой уровень, который не вызывает роста цен¹. В случае если безработица окажется ниже своей естественной нормы, в игру вступает рыночный механизм, возвращая уровень безработицы к состоянию рыночного равновесия.

По существу, в концепции монетаристов речь идет не об уровне безработицы в его собственном варианте, а об уровне занятости, естественном с позиций указанной концепции. Почему падение безработицы ниже естественного уровня вызывает такую тревогу у монетаристов? Потому, что подобное явление означает соответствующее повышение уровня занятости, что, по схеме монетаристов, вызывает рост цен, подстегивает инфляцию. Для погашения роста занятости (и, соответственно, увеличение нормы безработицы) используется рыночный механизм. Резюмируя, можно сказать, что монетаристская концепция «естественной безработицы» предполагает в качестве неперемного условия рыночного равновесия в сфере труда ограничение занятости и, соответственно, наличие и перманентное сохранение достаточно высокого уровня безработицы.

Монетаристская естественная безработица — это безработица (по мотивам ее возникновения) преимущественно добровольного типа. Акцентируя внимание на этой малосущественной стороне проблемы безработицы, монетаристы выводят «за кадр» подлинную безработицу, управление которой постоянно требует государственного вмешательства.

Другая концепция естественного уровня безработицы связана с понятием не только фрикционной, но и структурной безработицы². Структурная безработица вызывается изменениями в структуре прогресса и совершенствования организации производственных процессов. Она связана с периодом поиска работы из-за несоответ-

¹ См.: США — экономика, политика, идеология. 1984. № 6. С. 7.

² См.: Макконнелл К.Р., Брю С.П. Экономикс: в 2 т. М., 1993. Т. 1. С. 158–159.

ствия спроса и предложения на рабочую силу, когда специальность и квалификация работников не позволяют им найти необходимую работу.

Предполагается, что фрикционная и структурная безработица зависят от формы макроэкономической политики государства. В совокупности они представляют собой естественный уровень безработицы, т.е. нормальный с точки зрения стабильного функционирования рыночной экономики и социально приемлемый с точки зрения общественного развития.

Безработица по своей сути принимает несколько форм. В период экономического спада главенствующей формой является циклическая безработица, и наоборот, при устойчивом экономическом росте эта форма безработицы исчезает, происходит замена циклической формы безработицы другими более заметными формами, хотя взаимосвязанными с первой. Циклическая безработица теоретически связана с обновлением органического строения капитала. Периодичность смены доминирующих форм занятости определяется циклическостью экономического и технологического развития общественного производства. Технологическая безработица также носит циклический характер и представляет собой результат воздействия научно-технического прогресса, когда реализация достижений науки и техники повышает производительность труда и, соответственно, способствует высвобождению работников, выталкивает их на внешний (по отношению к организации) рынок труда. С другой стороны, научно-технический прогресс способствует развитию новых производств, созданию новых отраслей и подотраслей, которые открывают новые рабочие места, следовательно, нуждаются в рабочей силе. Таким образом, технологическая безработица является «плавающей» и, соответственно, в различные периоды может быть выше или ниже оптимального ее уровня.

Причины, порождающие формы фрикционной безработицы (или безработицы «трения») и структурной, определяются особенностями экономически активного населения, региональных и местных рынков труда. Возникновение фрикционной безработицы и объективно, и субъективно. С одной стороны, гражданам интересно получить ту работу, условия найма на которую им нравятся; с другой стороны, на рынке труда предлагаются только те рабочие места, которые необходимы производителю. То есть в условиях рыночной экономики всегда существует частичный дефицит рабочей силы и

частичная безработица. В некотором смысле это объясняется и параллельным, почти независимым существованием системы подготовки кадров и процессом образования (качественной трансформации) рабочих мест на рынке труда.

Структурная безработица порождается в основном за счет структурных сдвигов в экономике, когда меняются приоритеты отраслей (подотраслей) в структуре народного хозяйства. Престижные ранее отрасли уходят на второй план, сокращают или консервируют производство, рост заработной платы приостанавливается и т.д. На первые роли в экономике выходят развивающиеся отрасли с новыми рабочими местами, крупными инвестициями, ростом объемов производства. В настоящее время одной из главных причин структурной безработицы в России может считаться структурная перестройка экономики.

Институциональная безработица возникает в результате нерационального функционирования рынка труда (несовершенство информации о свободных рабочих местах, продолжительность выплаты пособий и др.), т.е. ее порождают сами институты рынка рабочей силы. Институциональная безработица как массовое явление появляется тогда, когда размер пособия по безработице достаточен для обеспечения основных потребностей человека и когда в связи с этим исчезают стимулы к поиску работы.

Институциональная безработица вызывается также введением гарантированного минимума заработной платы как абсолютно необходимая в современном обществе форма социальной защиты. В связи с этим возникает ситуация, когда человек согласен трудиться за сравнительно низкую зарплату, работодатель готов ее платить, а взаимного интереса не возникает потому, что последний не вправе устанавливать заработную плату ниже определенного законом предела.

Как видим, трактовки безработицы, ее характера, причин возникновения и способов преодоления у основных представителей западной экономической науки диаметрально противоположны. Но каковы бы ни были различия во взглядах западных теоретиков на природу безработицы, все они в конечном счете сходятся на том, что безработица — неотъемлемый элемент рыночной экономики. Основные характерные черты наиболее распространенных форм безработицы представлены в табл. 19.1.

Характерные черты основных форм безработицы

Формы безработицы	Основные характерные черты
Фрикционная	Естественный процесс трудовых перемещений из менее привлекательных отраслей и производств
Структурная: • структурно-технологическая; • структурно-организационная	Появление новых и сокращение неперспективных технологий. Преобразование в структуре управления, изменения форм собственности
Циклическая	Циклические преобразования, связанные с «жизненным циклом товаров»
Институциональная	Несоответствие спроса и предложения труда в результате неэффективной системы функционирования рынка труда или неверной политики занятости
Потенциальная	Вызвана отсутствием спроса на продукцию, что снижает поступление оборотных средств на дальнейшее воспроизводство всех видов ресурсов
Региональная	Сложная комбинация исторических, демографических, национальных особенностей регионов

Говоря о безработице, необходимо уточнить такие понятия, как «вынужденность» и «неизбежность» безработицы.

Рассмотрим понятие «вынужденная безработица» на примере. Работник увольняется с предприятия в связи с намерением найти более престижную работу с высокой заработной платой и лучшими условиями труда, или в связи с переездом на новое место жительства в другом регионе, или, наконец, вследствие недовольства руководящим персоналом. Как следует рассматривать возникшую в таких случаях безработицу — как вынужденную или не вынужденную?

С точки зрения самого работника, его социального статуса и фактического положения подобная безработица является вынужденной, поскольку по каждому из названных мотивов он вынужден увольняться, терять работу на данном предприятии и, соответственно, заработка на тот или иной период, искать затем подходящую работу, т.е. вновь выходить на рынок труда.

С правовой точки зрения (в соответствии с трудовым законодательством) такая безработица вынужденной не является, поскольку всякий раз работник увольняется по личным мотивам по собственной инициативе, или, как принято формулировать, «по собственному желанию». В западных странах — и в экономической литературе, и в официальной статистике, и в законах о социальном страховании — подобное отсутствие занятости определяется как добровольная безработица (каковой она, по сути, и является), имеющая косвенное отношение к настоящей безработице.

Вынужденная безработица обусловлена ситуацией, когда не работник увольняется, а его увольняют по независящим от него экономическим причинам. К числу таких причин следует отнести кризисные падения производства, сопровождающиеся массовыми увольнениями рабочих; коренную реконструкцию предприятий; банкротства предприятий; внедрение новейшей техники и технологических процессов и обусловленные этим сокращение потребности в рабочей силе, девальвация профессий; падение конкурентоспособности производимых предприятием товаров и обусловленная этим необходимость снижения издержек производства, прежде всего за счет уменьшения затрат на рабочую силу и сокращения численности занятых. Во всех этих ситуациях увольнение наемных работников носит принудительный характер, а возникающая в связи с этим безработица является экономически вынужденной и зачастую длительной, влекущей за собой тяжелые для работников и их семей социально-экономические последствия.

Таким образом, вынужденная безработица — это потеря работы (и, соответственно, заработка) лицами наемного труда по независящим от них экономическим причинам, выталкивающим их (наемных работников) из сферы занятости, лишаящим их возможности трудиться вопреки воле и желанию самих работников. Данное понятие выражает принудительный характер безработицы.

Разница между добровольной и вынужденной безработицей может быть иллюстрирована рис. 19.3.

Количество занятых L не может превысить всю рабочую силу (экономически активное население) L_F , поэтому предложение труда со временем становится абсолютно неэластичным. W_E — равновесный уровень заработной платы, при котором количество занятых — L_E . Отрезок $L_E L_F$ иллюстрирует ту часть рабочей силы, которая не работает, поскольку она согласна работать только при более высоком уровне зарплаты, чем W_E . Это и будет добровольная безработица.

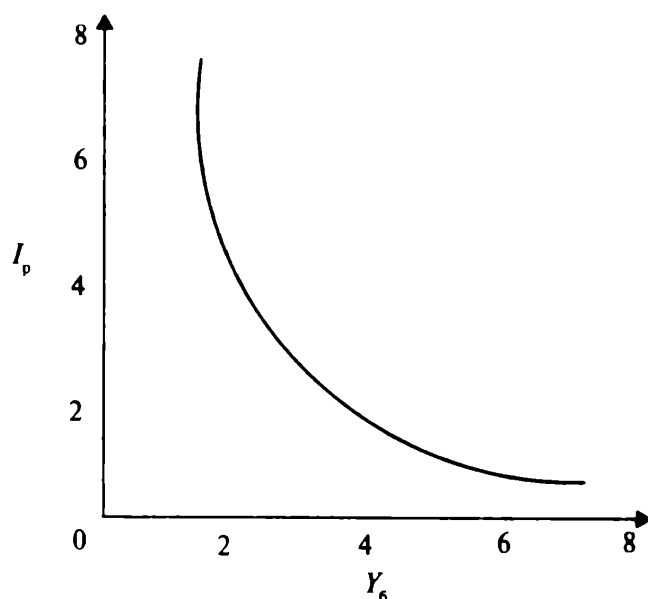


Рис. 19.3. Добровольная безработица

Очевидно, что данное рассуждение соответствует классическому подходу, предполагающему целый ряд допущений (единый рынок, однородность ресурса, гибкость цен и т.д.). При анализе реальной действительности рамки классического подхода следует расширить. На самом деле заработная плата на рынке труда не является гибкой: оказавшись выше равновесного уровня, она отнюдь не всегда стремится к нему вернуться.

Используя предыдущий график, можно показать разницу между безработицей добровольной и вынужденной. Так, на рис. 19.4 зарплата W_1 слишком высокая, выше равновесной W_F . Очевидно, что объем спроса на труд $ш_D$ меньше объема предложения труда L_S , и отрезок $L_D L_S$ иллюстрирует именно вынужденную безработицу, поскольку при существующем уровне зарплаты W_1 эта часть рабочей силы хочет работать, но работы не находит. Иногда в связи с этим говорят о **безработице избыточного предложения**. Любопытно, что вынужденная безработица отнюдь не исключает добровольной (отрезок $L_S L_F$). Общая же безработица, представляющая собой сумму добровольной и вынужденной, равна $L_D L_F$.

Негибкость, или жесткость, заработной платы, лежащая в основе вынужденной безработицы, зарубежными исследователями объясняется по-разному.

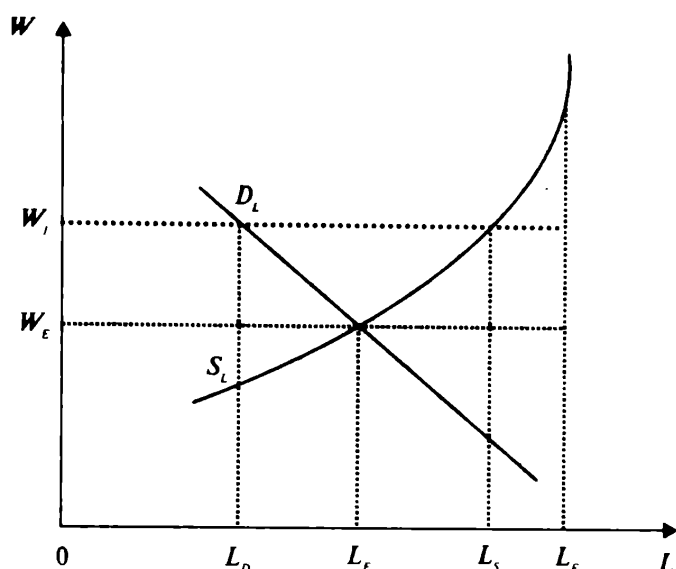


Рис. 19.4. Безработица добровольная и вынужденная

Предполагается, например, что на процесс формирования уровня зарплаток заметно влияют нерыночные, в том числе административные факторы. Коллективные договоры не позволяют нанимателям быстро корректировать зарплату в сторону снижения; профсоюзы также будут этому всячески препятствовать. В результате снижение зарплаты если и происходит, то медленно и «неохотно». Кроме того, может сыграть свою роль повышение законодательно установленного минимума или массовое проведение фирмами политики эффективной зарплаты. Зарубежные исследователи обратили внимание на то, что фирма при выходе рынка труда из состояния равновесия скорее изменит уровень минимальных требований к претенденту на рабочее место, чем прибегнет к изменению ставок зарплаты¹. В результате на отдельных рынках труда корректировка зарплаты происходит медленно. Правда, в длительном периоде зарплата, как правило, все же изменяется и уравнивает спрос и предложение.

Кейнсианская трактовка безработицы делает акцент на ее макроэкономических аспектах. Дж.М. Кейнс не просто отмечал негибкость заработной платы в качестве причины появления вынужденной безработицы; он связывал последнюю с нарушением макроэкономиче-

¹ См.: Самуэльсон П., Нордхаус В. Экономика-*Economics*. М., 2006.

ского равновесия, в частности, с низким агрегированным спросом в экономике. Можно, к примеру, предположить, что ситуация, иллюстрируемая рис. 19.3, преобразуется в ситуацию, иллюстрируемую рис. 19.4, не из-за роста зарплаты, а в результате снижения спроса на труд (и сдвига влево линии D_L) из-за снижения совокупного спроса в экономике. Естественно, что «кейнсианские» рецепты по борьбе с высокой безработицей предполагали осуществление государством действий, которые стимулируют рост совокупного спроса. Именно кейнсианский подход позволяет выделить такую форму безработицы, как циклическая (спросодефицитная)¹.

Наряду с понятием «вынужденность» существует понятие «неизбежность» безработицы. Эти понятия тесно связаны, но вместе с тем между ними имеется различие принципиального свойства, причем не только по форме, но и по существу. «Неизбежность» — это основополагающее понятие, раскрывающее природу безработицы, фундаментальные причины ее возникновения и развития в рыночной экономике, безотносительно к тому, в каких ситуациях и каких конкретных формах она проявляется. Неизбежность безработицы — это исходная категория, а все остальные категории, связанные с безработицей (вынужденная, добровольная, фрикционная, структурная, технологическая, длительная, краткосрочная и т.д.), являются категориями производными. Такова субординация указанных категорий, возникающих в связи с безработицей в условиях экономической системы свободного предпринимательства.

Понятие неизбежной безработицы в той или иной форме присутствует в работах западных экономистов практически всех школ и направлений — будь то кейнсианцы, неокейнсианцы, монетаристы и т.д., за исключением, пожалуй, учебников и учебных курсов по *Economics*. Но какое содержание вкладывают западные теоретики в это понятие? Так, у Дж.М. Кейнса безработица неизбежна постольку, поскольку государство проводит инфляционную политику полной занятости. Отказ от этой политики почти автоматически элиминирует неизбежность безработицы. У монетаристов естественная безработица представляется неизбежной, поскольку неизбежными являются естественные передвижки рабочей силы в условиях нормально функционирующего рынка труда.

¹ См.: Мазин А.Л. Экономика труда. Теория и российская практика: учеб. пособие: в 2 т. Н. Новгород, 2002. Т 2. С. 257–259.

Как видим, неизбежность безработицы в концепциях западных экономистов всецело связывается с действием факторов субъективного порядка. Это социально-экономическая политика государства и экономическое поведение основных компонентов рыночных отношений в сфере труда — наемных работников и предпринимателей.

Не отрицая роли и значения субъективных факторов в неизбежности безработицы, ее всестороннее исследование требует выяснения глубинных объективных причин, которые делают безработицу не только неизбежным, но и перманентным явлением, не поддающимся устранению из экономической и социальной жизни общества.

Таковыми объективными причинами являются существующие в рыночной экономике отношения собственности на средства производства. Суть этих отношений в рыночной экономике состоит в отчуждении работников от собственности на средства производства. Процесс отчуждения от собственности есть вместе с тем процесс превращения рабочей силы человека в товар, в объект купли-продажи на рынке труда, а самого человека — в носителя найма и увольнения, что ставит наемного работника в условия, при которых он в любой момент может лишиться работы, оказаться «освобожденным» от занятости, очутиться в рядах безработных.

Безработица есть функция системы наемного труда: уволить с работы, лишит рабочего места и средств к существованию, сделать безработным можно только наемного работника, не владеющего средствами производства предприятия, на котором он трудится, и не являющегося собственником продуктов своего труда.

В зависимости от характера причин, вызывающих безработицу, принято различать три ее типа. Первый тип — фрикционная безработица, обусловленная частными особенностями и интересами людей, т.е. носящая личностный характер и связанная со сменой места жительства, профессии, этапов жизни — учебной, переходом на пенсию, рождением и уходом за ребенком. Второй тип — структурная безработица, обусловленная изменением спроса на некоторые виды профессий из-за изменения структуры потребительского спроса и технологии, несоответствия характеристик рабочей силы новой структуре рабочих мест. Третий тип — циклическая безработица, возникающая при общем резком сокращении спроса на рабочую силу в период спада деловой активности, вызываемого экономическим кризисом. Более полная классификация видов безработицы представлена на рис. 19.5.

Раздел VII. Политика занятости в России



Рис. 19.5. Классификация видов безработицы

Позиция МОТ в отношении занятости и безработицы выражена в Конвенции МОТ № 168 о содействии занятости и защите от безработицы, принятой в 1991 г.¹ Конвенция устанавливает, что содействие полной, производительной и свободно избранной занятости всеми соответствующими средствами, включая социальное обеспечение, должно быть приоритетной задачей национальной занятости. Такие средства должны включать, среди прочего, службы занятости, профессиональную подготовку и профориентацию. В период экономического кризиса к ним следует отнести и меры, поощряющие инициативы, направленные на широкомасштабное использование рабочей силы. Обращается внимание на меры обеспечения профессиональной мобильности, защиты безработных и предоставления им подходящей работы.

Законодательством России предусмотрен ряд защитных мер против безработицы. Всем гражданам гарантируется бесплатное содействие в подборе подходящей работы и трудоустройстве. Безработным гражданам государство гарантирует: бесплатное обучение новой профессии (специальности) и повышение квалификации по направлению службы занятости; возможность заключения срочных трудовых договоров на участие в оплачиваемых общественных работах; компенсацию затрат в связи с добровольным переездом в другую местность по предложению службы занятости, и наконец, оплату пособия по безработице, размер которого составляет до 45% среднего заработка гражданина, но во всех случаях не ниже минимального размера оплаты труда (ст. 12, 30 Закона о занятости населения).

Рыночный механизм может успешно функционировать лишь в нормальных условиях, т.е. в пределах допустимых значений уровней занятости и безработицы. При выходе за эти пределы, что характерно для экономического кризиса, необходимо государственное воздействие на рынки труда всех уровней путем осуществления комплекса экономических и организационных мер, направленных на увеличение спроса на рабочую силу при одновременном повышении ее цены за счет роста квалификации работников и достижения ими высокого уровня эффективности труда.

¹ Конвенция о содействии занятости и защите от безработицы // Конвенции и рекомендации МОТ. Т. 2. Женева, 1991. С. 2171.

Естественный уровень безработицы отражает структурные диспропорции на рынке труда (между структурой спроса и предложения рабочей силы по квалификации, по демографическим, географическим и иным критериям). К естественной безработице относят также и фрикционную безработицу.

В США в 60-х гг. XX в. естественным уровнем безработицы считался показатель в 4,3%, в 70-х — уже 6,6%, в 80-х — около 7%. Превышение же безработицы над естественным уровнем определяется в основном циклическим фактором, т.е. состоянием экономической конъюнктуры в стране. По расчетам американских экономистов, 60% прироста безработных в США в 60–80-х гг. XX в. приходилось на структурную безработицу, а 40% — на циклическую. На динамику безработицы влияют, кроме того, экономическая и социальная политика государства, демографические факторы, изменения в структуре экономики, состояние внешней торговли и вывоз капитала, масштабы военных расходов, позиция и активность профсоюзов.

Разумеется, на практике трудно отделить воздействие структурных факторов от циклических, и поэтому дефиниции, используемые наукой (фрикционная, структурная, циклическая и прочие виды безработицы), достаточно условны. Тем не менее они могут быть полезны, например, для выявления долгосрочных и краткосрочных факторов, влияющих на рынок труда. При этом важное значение приобретает количественная оценка безработицы.

1. Показатели уровня безработицы:

а) зарегистрированной (Убз):

$$Y_{бз} = \frac{Ч_{бз}}{Ч_{зан}} \times 100 = \frac{Ч_{бз}}{(Ч_3 + Ч_{бз})} \times 100;$$

б) общей (У₆₀):

$$Y_{60} = \frac{Ч_{60}}{Ч_{зан}} \times 100 = \frac{Ч_{60}}{(Ч_3 + Ч_{60})} \times 100;$$

в) полной (Убп)

$$Y_{бп} = \frac{Ч_{ун}}{Ч_{зан}} \times 100,$$

где $Ч_{бз}$ — численность зарегистрированных безработных, чел.; $Ч_{60}$ — общая численность безработных, чел., устанавливаемая в результате выборочных опросов трудоспособного населения; $Ч_{ун}$ — численность условно незанятых граждан:

$$\mathcal{C}_{\text{ун}} = (\Sigma\Phi_{\text{п}} - \Sigma\Phi_{\text{ф}}) / \Phi_{\text{р}},$$

где $\Sigma\Phi_{\text{п}}$ — полный суммарный фонд рабочего времени экономически активного населения региона за исследуемый период (чел.-часы, чел.-дни); $\Sigma\Phi_{\text{ф}}$ — суммарный фонд фактически отработанного времени; $\Phi_{\text{р}}$ — полный фонд рабочего времени одного работника за исследуемый период (часы, дни).

2. **Продолжительность безработицы** (мес.) — величина, характеризующая в среднем длительность поиска работы лицами, имеющими статус безработного на конец рассматриваемого периода, а также теми безработными, которые были в этом периоде трудоустроены.

3. **Коэффициент напряженности** ($K_{\text{н}}$) на рынке труда измеряется числом зарегистрированных безработных ($\mathcal{C}_{\text{бз}}$), приходящихся на одно вакантное рабочее место:

$$K_{\text{н}} = \mathcal{C}_{\text{бз}} / \Sigma\mathcal{C}_{\text{в}},$$

где $\Sigma\mathcal{C}_{\text{в}}$ — суммарное число вакантных рабочих мест на данный период.

Для безработицы 80–90-х гг. XX в. в развитых странах рыночной экономики характерным являлся ее достаточно высокий уровень — в среднем 6–8% всей рабочей силы. По мере изменений в структуре рабочей силы менялся и состав безработных — все более значительной становилась в нем доля работников преимущественно нефизического труда (более 45% в США) и работников отраслей сферы нематериального производства и услуг (более 55% в США). Именно в США представителями различных научных школ проводилось большое количество исследований по выявлению закономерностей динамики безработицы и других макроэкономических показателей.

Так, например, широко известный закон А. Оукена для экономики США конца 80-х гг. XX в. устанавливал соотношение 1:2,5 (рост фактического уровня безработицы на 1% против «естественного» уровня, составляющего 5–6%, вызывал падение объема ВВП на 2,5%). По существу, закон Оукена определяет следующие факторы:

- естественную норму безработицы, а соответственно — полную занятость;

- темп роста ВВП, необходимый для стабилизации существующей нормы безработицы даже в случаях, когда он отклоняется от естественной нормы;
- правило 1:2,5 указывает на то, какие должны быть темпы роста ВВП, чтобы решить проблему безработицы и полной рыночной занятости.

По расчетам Оукена применительно к условиям США, чтобы стабилизировать существующую норму безработицы, необходимо обеспечить ежегодный прирост ВВП на 2,7%. Это необходимо только для того, чтобы не дать увеличиться норме безработицы, потому что численность рабочей силы за счет прироста населения каждый год возрастает, и ее использование становится более производительным. Поэтому прирост ВВП ежегодно должен составлять 2,5–3% для создания новых рабочих мест, способных удержать безработицу на прежнем уровне. Однако для России конца XX — начала XXI в. сложилась несколько иная пропорция. По оценкам экспертов Министерства экономического развития и торговли РФ, 3% спада производства приводит к росту потенциальной безработицы на 1%, а реальной — на 0,5%. Таким образом, становится очевидной ограниченная достоверность подобных расчетов — они справедливы для конкретной страны на определенном этапе ее экономического развития.

Как уже отмечалось, полная занятость в экономике достигается при естественном уровне безработицы, который экспертами оценивается в 4–5%. При анализе структуры безработицы, т.е. соотношения между различными ее формами, целесообразно анализировать соотношение и зависимость между безработицей и числом свободных вакансий в экономике страны в целом и на отдельных (отраслевых и территориальных) рынках труда. Эту зависимость выражает **кривая Бевериджа**¹.

На рис. 19.6 представлена функциональная взаимозависимость между уровнем вакансий (V) и числом безработных (U). Она имеет обратный нелинейный характер и представляет собой гиперболу, которая приближается к осям координат, но не касается их, поскольку

¹ Кривая Бевериджа позволяет выявить соотношение между безработицей циклической и равновесной, но не между фрикционной и структурной. Правда, если анализируется рынок однородного вида труда, то на нем существует лишь фрикционная безработица, структурной же, скорее всего, не будет.

в экономике всегда есть какое-то количество вакансий (пусть даже очень непривлекательных) и безработных. Линия OZ — биссектриса прямого угла, это место расположения точек, в которых $U = V$, т.е. число вакансий совпадает с числом безработных. Именно в этом случае безработица соответствует своему естественному уровню, обеспечивающему полную занятость. На кривой Бевериджа UV_1 в точке A количество вакансий U_A равно числу безработных U_A ; следовательно, U_A — это и есть естественный уровень безработицы.

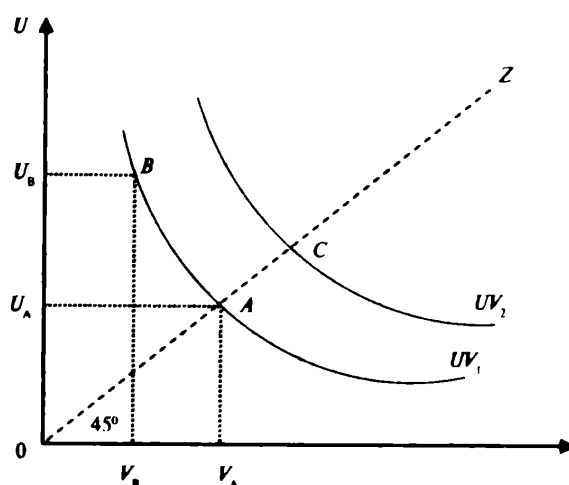


Рис. 19.6. Кривая Бевериджа
(зависимость «вакансии — безработица»)

Очевидно, что кривой UV_2 соответствует более высокий естественный уровень безработицы (в точке C). Сдвиг кривой Бевериджа влево означает, что часть безработных нашли работу, снизив тем самым и количество безработных, и количество вакансий. Это происходит в результате снижения фрикционной и (или) структурной безработицы.

Движение вдоль кривой Бевериджа иллюстрирует изменение соотношения между безработицей равновесной и циклической. Так, в точке B , которая, как и точка A , расположена на кривой UV_1 , количество безработных U_B заметно больше количества вакансий V_B . Соотношение между количеством безработных и числом незаполненных вакансий характеризует состояние рынка труда, оно носит название **коэффициента напряженности на рынке труда**¹:

¹ См.: Мазин А.Л. Указ. соч. Т. 2. С. 260–261.

Раздел VII. Политика занятости в России

Численность экономически

Категории населения	1992	1995	2000	2001	2002	2003	2004
	Тысяч человек						
Экономически активное население, всего	74 946	70 861	71 464	70 968	71 919	72 835	72 909
в том числе:							
занятые в экономике	71 068	64 149	64 465	64 664	65 766	67 152	67 134
безработные	3877	6712	6999	6303	6153	5683	5775
Мужчины	39 171	37 336	37 154	36 846	39 937	37 206	37 079
в том числе:							
занятые в экономике	37 145	33 720	33 379	33 435	33 615	34 199	34 177
безработные	2026	3616	3781	3411	3322	3007	2902
Женщины	35 774	33 525	34 310	34 122	34 982	35 629	35 831
в том числе:							
занятые в экономике	33 923	30 429	31 091	31 229	32 151	32 953	32 958
безработные	1851	3096	3219	2893	2831	2676	2873

¹ Составлено и рассчитано по: *Россия в цифрах—2005*.

активного населения России¹

1992–1995	1995–2000	2000–2001	2001–2002	2002–2003	2003–2004
В % к предыдущему периоду					
94,5	100,9	99,3	101,3	101,3	100,1
90,3	100,5	100,3	101,7	102,1	99,9
173,1	104,3	90,1	97,6	92,3	101,6
95,3	99,5	99,2	100,2	100,7	99,7
90,8	99,0	100,2	100,5	101,7	99,9
178,5	104,6	90,2	97,4	90,5	96,5
93,7	102,3	99,5	102,5	101,8	100,6
89,7	102,2	100,4	102,9	102,5	100,0
167,3	104,0	89,9	97,9	94,5	107,4

В Российской Федерации динамика занятости и безработицы начала формироваться в момент старта экономических реформ. Темпы и направленность преобразований во многом детерминировали масштабы и структуру российской безработицы, а также определили специфику ее проявления. Сегодня можно констатировать, что в истории современной безработицы в России можно условно выделить два этапа — с начала 90-х гг. XX в. до начала XXI в. и с 2001 г. по настоящее время. Статистические данные о структуре экономически активного населения страны подтверждают этот вывод (см. табл. 19.2). Период 1992–1995 гг. характеризовался ощутимым — на 4085 тыс. человек, или на 5,5%, — сокращением численности экономически активного населения России. Затем это сокращение пошло на убыль, сменившись ростом: за период 2001–2004 гг. значение анализируемого показателя возросло на 1941 тыс. человек, или на 2,3%. При этом ежегодные темпы прироста были стабильны — от 0,1% до 0,3%. Аналогичная динамика отличалась дифференцировано по гендерным группам населения, лишь у мужчин в 2003–2004 гг. отмечалось незначительное сокращение численности экономически активного населения — на 127 тыс. человек, или на 0,3%.

Соотношение занятых и безработных резко дифференцировалось по гендерным группам: прирост безработицы в 1992–1995 гг. составил у мужчин 1590 тыс. человек, или 78,5%, а у женщин — 1245 тыс. человек, или 67,3%. На протяжении всего анализируемого периода численность безработных мужчин была больше численности безработных женщин, что определенным образом подрывает сложившееся в глазах общественности мнение о том, что у российской безработицы «женское лицо». Это подтверждают и данные об уровне безработицы в различных гендерных группах. Только в 1992 г. в структуре экономически активных мужчин и женщин отмечался одинаковый уровень безработицы — 5,2%. Во все остальные годы анализируемого периода доля безработных мужчин в составе экономически активных мужчин была выше доли безработных женщин в составе экономически активных женщин (см. табл. 19.3).

В то же время сокращение масштабов занятости и соответствующий рост масштабов безработицы, исчисленные в относительных показателях, свидетельствуют о том, что ситуация складывается в пользу мужчин, хотя и в незначительных размерах: на 0,1 процентного пункта (см. табл. 19.3).

Структура экономически активного населения России¹

Категории населения	1992	1995	2000	2001	2002	2003	2004	1992–2004
В процентах к итогу								
Экономически активное население, всего	100	100	100	100	100	100	100	
в том числе:								
занятые в экономике	94,8	90,5	90,2	91,1	91,4	92,2	92,1	-2,6
безработные	5,2	9,5	9,8	8,9	8,6	7,8	7,9	2,7
Мужчины	100	100	100	100	100	100	100	
в том числе:								
занятые в экономике	94,8	90,3	89,8	90,7	91,0	91,9	92,2	-2,6
безработные	5,2	9,7	10,2	9,3	9,0	8,1	7,8	2,6
Женщины	100	100	100	100	100	100	100	
в том числе								
занятые в экономике	94,8	90,8	90,6	91,5	91,9	92,5	92,0	-2,8
безработные	5,2	9,2	9,4	8,5	8,1	7,5	8,0	2,8

Структурные показатели, характеризующие безработицу различных социально-демографических групп населения, могут различаться в зависимости от источников первичной информации (см. табл. 19.4). Так, по данным выборочных обследований, за период 1992–2004 гг. доля женщин в общей численности безработных всегда была меньше 50%, вплотную приблизившись к этому уровню лишь в 2004 г. Если же говорить о зарегистрированной безработице, то в границах анализируемого периода доля женщин в общей численности безработных колебалась от минимального значения — 62,5% (1995 г.) до максимального — 72,2% (1992 г.). Это свидетельствует о том, что женщины чаще мужчин обращаются за содействием в тру-

¹ Составлено и рассчитано по данным табл. 19.2.

Раздел VII. Политика занятости в России

доустройстве и за различными видами поддержки безработных в органы государственной службы занятости, но никак не о том, что общий уровень безработицы среди женщин существенно выше, чем среди мужчин.

Таблица 19.4

Численность безработных в России¹

	1992	1995	2000	2001	2002	2003	2004
	По данным обследований населения по проблемам занятости ¹⁾						
Численность безработных, тыс. человек	3877,1	6711,9	6999,1	6303,4	6153,5	5683,3	5775,2
Из их числа:							
студенты, учащиеся, пенсионеры:							
тыс. человек	714,6	508,3	711,2	724,2	635,0	645,6	777,3
процентов	18,4	7,6	10,2	11,5	10,3	11,4	13,5
женщины:							
тыс. человек	1851,0	3096,0	3218,6	2892,6	2831,3	2675,9	2873,2
процентов	47,7	47,1	46,0	45,9	46,0	47,1	49,8
лица, проживающие в сельской местности:							
тыс. человек	651,4	1391,8	1856,4	1843,6	1938,6	1870,9	1876,6
процентов	16,8	20,7	26,5	29,2	31,5	32,9	32,5

¹ Составлено по: *Россия в цифрах—2005*.

Глава 19. Безработица

Окончание табл. 19.4

	1992	1995	2000	2001	2002	2003	2004
	По данным Федеральной службы по труду и занятости (на конец года)						
Численность безработных, зарегистрированных в органах государственной службы занятости, тыс. человек	577,7	2327,0	1037,0	1122,7	1499,7 ²⁾	1638,9 ²⁾	1920,3
Из их числа:							
тыс. человек	417,0	1454,7	714,8	763,2	1012,6	1106,2	127,6
процентов	72,2	62,5	68,9	68,0	67,5	67,5	66,3
лица, проживающие в сельской местности:							
тыс. человек	101,7	671,7	325,3	388,1	603,0	732,8	890,8
процентов	17,6	28,9	31,4	34,6	40,2	44,7	46,4
Отношение численности безработных, зарегистрированных в органах государственной службы занятости, к общей численности безработных, процентов	14,9	34,7	14,8	17,8	24,4	28,7	33,3

¹⁾ Данные за 1992, 1995 гг. приведены по состоянию на конец октября; 2000–2004 гг. — на конец ноября.

²⁾ Включая Чеченскую Республику.

Не наблюдается существенных различий между мужчинами и женщинами по показателям безработицы среди различных возрастных групп. А вот по уровню образования такие различия весьма ощутимы. В 2004 г. в структуре безработных на долю имеющих среднее профессиональное образование приходилось 20,5% общей численности безработных, для мужчин этот показатель составил 15,3% для женщин — 25,8%. По начальному профессиональному значения распределились: 18,3%, 22,3% 14,3% соответственно; по основному общему образованию — 13,5%, 16,2% и 10,7% соответственно. По остальным уровням образования разница между безработными мужчинами и женщинами была незначительной (см. табл. 19.5).

Таблица 19.5

Распределение численности безработных по возрастным группам и уровню образования в 2004 г.¹ (на конец ноября; в процентах к итогу)

	Всего	Мужчины	Женщины
Безработные, всего	100	100	100
в том числе в возрасте, лет			
до 20	10,4	10,3	10,6
20–24	17,7	18,3	17,0
25–29	12,3	12,7	11,9
30–34	10,6	9,6	11,6
35–39	10,9	10,7	11,2
40–44	12,1	12,6	11,5
45–49	11,6	10,7	12,6
50–54	8,7	8,7	8,6

¹ Составлено по: Банк готовых документов. Россия в цифрах—2005 г. / Федеральная служба государственной статистики.

	Всего	Мужчины	Женщины
55–59	3,2	3,5	2,9
60–72	2,5	2,8	2,1
Средний возраст безработных, лет	34,9	34,9	34,9
Безработные, всего	100	100	100
в том числе имеют образование:			
высшее профессиональное	10,9	10,0	11,9
неполное высшее профессиональное	2,7	2,5	2,9
среднее профессиональное	20,5	15,3	25,8
начальное профессиональное	18,3	22,3	14,3
среднее (полное) общее	33,1	32,4	33,8
основное общее	13,5	16,5	10,7
начальное общее, не имеют начального общего образования	1,1	1,4	0,7

Хотя утверждение о преимущественно женской безработице в России носит спорный характер, нельзя игнорировать особенностей незанятости отдельных групп населения и причин, их порождающих. Обособление проблемы женской безработицы вызвано тем, что уровень конкурентоспособности женщин на рынке труда ниже аналогичного показателя для мужчин. Проблема разного уровня конкурентоспособности мужчин и женщин на рынке труда имеет давнюю историю, и она актуальна практически для всех стран мира, независимо от уровня развития экономики, типа политической системы общества и иных факторов. Из них немаловажную роль имеют причины объективного характера, связанные с совмещением семейных и профессиональных обязанностей. Однако данный объективный фактор не препятствовал женской занятости в условиях плановой

Раздел VII. Политика занятости в России

экономики СССР, в рамках которой их доля в численности работников стабильно превышала 50–51%. Хотя сегодняшний уровень женской занятости в России довольно высок по международным стандартам, говорить о сверхзанятости российских женщин не приходится. В мире есть страны, где уровень занятости женщин существенно превышает российский, — это Кипр, Словения, Эстония, Литва, Чехия, Латвия (см. табл. 19.6).

Таблица 19.6

Уровень занятости населения трудоспособного возраста по странам мира в 2002 г.¹ (%)

Страны	Всего	Население трудоспособного возраста		Разница в показателях занятости
		Мужчины	Женщины	
Болгария	50,6	53,7	47,5	6,2
Венгрия	56,6	63,5	50,0	13,5
Кипр	68,6	78,9	59,1	19,8
Латвия	60,4	64,3	56,8	7,5
Литва	59,9	62,7	57,2	5,5
Мальта	54,5	75,3	33,6	41,7
Польша	51,5	56,9	46,2	10,7
Россия	59,9	64,7	55,5	9,2
Румыния	57,6	63,6	51,8	11,8
Словакия	56,8	62,4	51,4	11,0
Словения	63,4	68,2	58,6	9,6
Турция	45,6	65,5	25,5	40,0
Чехия	65,4	73,9	57,0	16,9
Эстония	62,0	66,5	57,9	8,6

¹ См.: Эрикссон И. Национальное ведомство рынка труда Швеции // Отчеты по проекту «Труд и расширение Европейского сообщества». 2003. С. 49–50.

Во многом лидирующее положение названных стран в области женской занятости обусловлено структурой народнохозяйственного комплекса: для Кипра, Словении и Чехии — это ведущая доля туризма в экономике (отрасли, широко использующей женский труд). Страны Прибалтики — аграрноориентированы, что также предполагает широкомасштабное применение труда женщин. Масштабность женской занятости безработицы, острота социально-экономических последствий последней безусловно специфичны для конкретной страны. Немаловажную роль при этом играет история государства и роль женского движения в этой истории, сформировавшего в общественном сознании те или иные гендерные стереотипы поведения в обществе, в том числе в сфере труда. Например, результаты многих социологических исследований фиксируют высокий уровень социальной активности женщин России (по сравнению с мужчинами), что появляется и в сфере социально-трудовых отношений.

Достаточно полное представление о роли женской занятости в экономике страны можно составить исходя из анализа удельного веса женщин в тех или иных отраслях народного хозяйства (см. табл. 19.7). К отраслям, ориентированным преимущественно на женскую занятость, в России можно отнести здравоохранение, физическую культуру и социальное обеспечение, образование: в 1993—2000 гг. доля женщин в общей численности занятых незначительно колебалась в пределах 80—82%.

Отраслью, ориентированной на женскую занятость, в России можно считать финансы, кредит и страхование: в анализируемом периоде доля женщин здесь составляла от 71 до 78%, хотя тенденция уменьшения показателя выражена достаточно сильно — 6 процентных пунктов за 1992—2000 гг.

Связь, аппарат органов управления, промышленность характеризуются постепенным, но стабильным снижением доли женщин в составе занятых.

Отрасли, где уровень женской занятости относительно стабильный, — сельское и лесное хозяйство, строительство, транспорт, торговля и общественное питание, жилищно-коммунальное хозяйство и непроеизводственные виды бытового обслуживания населения, культура и искусство, наука и научное обслуживание.

**Удельный вес женщин в общей численности занятых
в экономике России по отраслям (%)¹**

Отрасли	Годы					
	1993	1995	1996	1997	1998	2000
Всего в экономике	49	48	47	47	48	48
Промышленность	44	40	41	39	38	38
Сельское хозяйство	35	34	34	32	32	35
Лесное хозяйство	20	20	20	20	21	21
Строительство	25	23	24	24	24	24
Транспорт	26	26	26	26	26	26
Связь	70	67	62	62	60	61
Торговля и общественное питание	70	64	62	62	62	62
Жилищно-коммунальное хозяйство и непроизводственные виды бытового обслуживания населения	46	44	46	46	46	47
Здравоохранение, физическая культура и социальное обеспечение	82	82	82	81	81	81
Образование	80	81	82	81	80	80
Культура и искусство	68	69	69	69	69	69
Наука и научное обслуживание	53	51	51	50	50	50
Финансы, кредит, страхование	78	75	74	72	71	71
Аппарат органов управления	69	60	50	50	48	45

Уровень занятости женщин в той или иной сфере национальной экономики обычно зависит от следующего:

¹ Составлено по: *Российский статистический ежегодник*. М., 2001. С. 141.

- 1) уровня оплаты труда: чем он выше, тем меньше будет женщин в составе занятых. Эта закономерность в России ярко проявляется на примере финансово-кредитных и страховых организаций, где в условиях плановой экономики был весьма незначительный уровень оплаты труда и преимущественно женский персонал. Как только с переходом к рыночным реформам значение данной отрасли в экономике стало резко возрастать, а спрос на рабочую силу стал существенно превышать ее предложение, уровень оплаты труда в отрасли резко возрос по сравнению со средним по национальной экономике. Одновременно сократилась доля женщин в персонале отрасли, и это сокращение продолжает нарастать в России. Напротив, низкие уровни заработной платы стабилизируют женскую занятость в сельском хозяйстве, здравоохранении, социальном обеспечении, образовании;
- 2) требуемого уровня квалификации в массовых профессиях, применяемых в отрасли. Чем он выше, тем ниже будет доля женщин в составе персонала отрасли. Во многом это объясняется гендерной дифференциацией уровня квалификации, особенно в таких отраслях, как высокотехнологичные подотрасли промышленности, наука и научное обслуживание;
- 3) распространенности законодательных ограничений на использование труда женщин на работах с тяжелыми и вредными условиями труда. Причинами технологического характера обусловлена относительно низкая доля женщин в строительстве, связи, добывающей промышленности.

Для современного общества важно выявить причины дискриминации женщин на рынке труда и реализовать мероприятия по устранению этих причин. Решению этой проблемы могут способствовать сами женщины, развивая и совершенствуя свою индивидуальную рабочую силу в ходе профессионального обучения, переобучения и повышения квалификации, активизируя свою жизненную позицию. Например, по данным социологических исследований, посвященных результатам профессионального обучения безработных женщин в г. Москве, их представление о себе и о своих перспективах в бизнесе существенно изменилось (см. рис. 19.7).

Значительно возросло внимание женщин к ответственности, моральным качествам, интеллекту, умению идти на риск, коммуникабельности, организаторским способностям, волевым качествам. Без-

условно, развитие у женщин подобных качеств будет способствовать повышению их конкурентоспособности на рынке труда, росту женской занятости и сокращению масштабов женской безработицы.

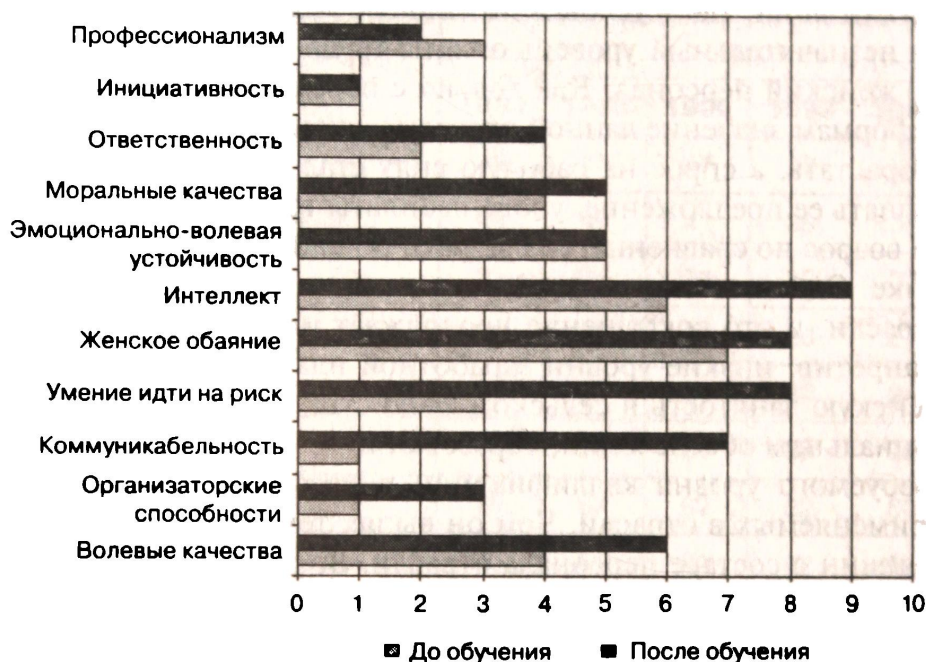


Рис. 19.8. Изменение представлений о портрете деловой женщины России до и после обучения

К сожалению, в российской практике объективные данные претендента на вакансию или должностное продвижение не препятствует проявлению у работодателя стереотипов восприятия, если этот претендент — женщина. Это проявляется на рынках труда всех уровней — от национального до внутреннего рынка труда организаций. Например, в банке вакансий Воронежской службы занятости населения около половины вакансий равнопригодны как для мужчин, так и для женщин. Однако наличие специфических факторов на деле ставит вторых в неравные условия. Причины здесь не только в том, что женщинам требуются отпуска по уходу за ребенком, они чаще нуждаются в больничных листах и т.п. Более глубокие причины коренятся в недооценке гендерных проблем современного мира, где превалируют интересы мужчин. Это касается не только России. Но в нашей стране, к сожалению, гендерные проблемы обострены недостаточным развитием психофизиологических основ эффективно-

го использования трудового потенциала женщин, исторически сложившимися подходами к применению труда женщин, слабой борьбой с их дискриминацией и др.

Поэтому не вызывают удивления результаты исследований положения женщин на региональном рынке труда Воронежской области, проводимых службой занятости. Каждая четвертая опрошенная женщина заявила, что ей приходилось сталкиваться с дискриминацией, а средний заработок женщин при прочих равных условиях оказывается на 25–30% ниже, чем у мужчин. Именно женщины, особенно немолодые и с невысоким уровнем образования, образуют группу риска попадания в теневой сектор экономики. В Воронежской области женщины на 3/4 образуют категорию «экономически бедных», т.е. материально необеспеченных, хотя имеющих работу.

В последние два-три года наметились признаки некоторого улучшения положения женщин на рынке труда региона. Во-первых, это обусловлено позитивными сдвигами в самой экономике. Во-вторых, растет экономическая активность женщин, осознающих современные реалии рынка труда. Способствует этому и рост уровня образования. В-третьих, работодатели в условиях дефицита кадров все чаще отказываются от дискриминационных ограничений в приеме на работу женщин, особенно высокообразованных¹.

В числе эффективных инструментов смягчения остроты проблемы женской безработицы — вовлечение женщин в сферу малого предпринимательства. Отношение к этому тоже неоднозначно. Одни полагают, что участие в бизнесе несовместимо с выполнением функций материнства, т.е. подрывает саму основу реализации предназначения женщины. Близкая к данному утверждению точка зрения — состояние демографической ситуации требует отвлечения женщин от бизнеса с помощью разного рода социальных льгот: сокращения рабочего времени, увеличения продолжительности отпуска по уходу за ребенком и т.д.²

¹ См.: Колесникова О.А., Капусткин И.В. Женщина и бизнес // Вестник ВГУ (Серия Экономика и управление). 2004. № 2. С. 136.

² См.: Московцев В., Жданов А. Социальные условия женского предпринимательства в российском малом и среднем бизнесе // Материалы межрегион. научно-практич. конференции, 16–17 окт. Липецк, 2003. С. 57.

Третьи не столь категоричны, считая, что для стран бывшего восточного блока вопрос занятости женщин вообще, в том числе бизнесом, не является сегодня актуальным, поскольку разрушена или серьезно подорвана система детских учреждений, что требует большого участия женщины в воспитании детей непосредственно в семье. Восстановление системы детских учреждений — дело дорогостоящее и не входит, в том числе в России, в перечень первостепенных. Как вывод — возвращение к проблеме участия женщин в бизнесе — дело отдаленного будущего¹. Однако практика показывает, что несмотря ни на какие объективные и субъективные факторы, стремление прекрасной половины человечества покончить с мужской гегемонией в сфере предпринимательства нарастает.

Первым этапом на этом пути для многих является **осознание и определение важности проблемы**, поскольку продвижение по служебной лестнице далеко не для каждой женщины является значимым мотивом трудовой деятельности. Тем не менее две трети из числа опрошенных отметили важность для них карьерного роста, а около трети — участия в общественной и политической деятельности, что, как правило, тоже способствует росту карьерного потенциала. Опрос тем самым подтвердил, что женщины, ориентированные на активную жизненную позицию, стремятся реализовать себя не только в традиционно женских ролях, но и в качестве руководителей, организаторов бизнеса.

В Воронежской области на протяжении ряда лет от 5 до 12% безработных женщин заявляют о своем интересе к предпринимательской деятельности². При этом если у занятых это прежде всего стремление к независимости, то у безработных — насущная потребность с материальным обеспечением себя и своей семьи³. Важной особенностью малого бизнеса, весьма привлекательной для женщин, прежде всего семейных, является широкое распространение в нем форм вторичной и гибкой занятости, обеспечивающей удобный режим работы и дополнительный заработок.

¹ См.: Эриксон И. Указ. соч. С. 41.

² См.: Региональные агентства поддержки малого и среднего бизнеса. Воронеж, 2002. С. 30–35.

³ См.: Основные сведения по проблемам занятости населения: статистический сборник / Госкомстат России. Воронеж, 2004. С. 39.

Исследование позволило выявить некоторые особенности в характере выполняемой женщинами работы в сфере бизнеса. Женщины-предприниматели чаще выбирают те направления, которые связаны с оказанием услуг населению: пошив одежды и головных уборов, вязание, художественное оформление, изготовление изделий из стекла, шерстяных одеял, оказание парикмахерских услуг, преподавание, а также грибоводство, растениеводство и др.

В отличие от мужчин, женщины склонны с большей готовностью признать, что они не обладают необходимыми знаниями и умениями для ведения бизнеса. Соответственно, они больше, чем мужчины, ориентированы на повышение уровня своих знаний.

Факторы, обеспечивающие успешность «слабого пола» в сфере предпринимательства, также достаточно специфичны. Во-первых, до того как открыть свое дело, женщины обычно более тщательно и обстоятельно, чем мужчины (до шести месяцев), проводят мини-маркетинг сбыта предполагаемой к выпуску продукции, изучают места расположения будущего предприятия и учитывают множество других моментов. Ко времени завершения предпроизводственной стадии они обладают вполне развитой концепцией бизнеса и отчетливо видят те ступени, по которым следует пройти, чтобы добиться поставленной цели.

Планируя потенциальную прибыль, женщины более реалистичны, не столь импульсивны, как мужчины, стараются избежать того, чтобы энтузиазм застилал им глаза, однако зачастую уделяют недостаточное внимание стратегическому развитию, планированию и рациональной организации производства.

Предприятия, управляемые женщинами, держатся в среднем дольше, чем те, которые возглавляются «сильным полом». Благодаря реалистическим ожиданиям и преданности делу, женщина тверже, чем мужчина, будет придерживаться замысла в течение всего периода развития предприятия.

Современную женщину-предпринимателя можно охарактеризовать следующим образом: она образованна, как правило, профессиональна, имеет большие творческие (креативные) способности. Ей свойственны такие предпринимательские качества, как решительность, ответственность, организованность, осторожное отношение к рискованным сделкам. При этом женщина легче сходится с людьми, независимо от пола и должности, умеет организовать работу в команде, достаточно объективна в оценке результатов. Эмоциональная

неуравновешенность, свойственная харизматическим натурам, иногда мешает ведению бизнеса, однако готовность к обучению, творческому и профессиональному развитию позволяет эффективно и достаточно быстро решать проблемы.

Названные качества позволяют на высоком уровне осуществлять административный и финансовый контроль, правильно обеспечить подбор, мотивацию и развитие персонала, быть командным лидером.

К сожалению, поддержку и помощь начинающие свой путь в бизнесе женщины, как правило, получают сегодня не от специализированных структур, а от частных лиц — своих знакомых или (чаще) родственников. Следовательно, значительное число женщин, допускающих для себя возможность стать независимыми предпринимателями, нередко может реализовать свои намерения лишь по воле случая. Для реализации предпринимательского потенциала как можно большего числа женщин необходимы соответствующие меры, включающие информационную, юридическую, материальную составляющие. Базой для этого могли бы стать центры поддержки малого предпринимательства, бизнес-инкубаторы, ориентированные непосредственно на контингент женщин-предпринимателей или наиболее популярные в женской среде виды бизнеса. Нацеленность подобных структур на решение проблемы позволила бы многим начинающим предпринимательницам более четко сформулировать свои собственные планы и действовать активнее. В конечном счете, решение проблемы занятости женщин — в интересах всего общества¹.

Чрезвычайно важно решить вопрос о целесообразности, формах и методах государственной поддержки женщин на рынке труда. Государственные меры по укреплению положения женщины на рынке труда часто делают ее непривлекательной для работодателя, т.е. возникает ситуация «медвежьей услуги». Государство, пытаясь повысить уровень защиты женщины на рынке труда, снижает реальные возможности ее трудоустройства. Представляется обоснованным такой подход государства в решении проблем женской безработицы, при котором реально повысится уровень конкурентоспособности женщин на рынке труда. Это меры:

¹ См.: Колесникова О.А., Капусткин И.В. Указ. соч. С. 137–138.

- по повышению уровня квалификации;
- по овладению профессиями и специальностями, спрос на которые устойчив;
- по повышению мобильности женщин как в профессиональном (готовность к смене профессии), так и в социальном плане.

Важно, чтобы женщина в сфере труда обладала высокой самооценкой, осознавала свою значимость для организации, была психологически готова к руководящей деятельности, к ведению собственного бизнеса. Подобного рода меры способствуют росту конкурентоспособности женщин на рынке труда, побуждают предпринимателей учитывать такие положительные характеристики женской рабочей силы, как стабильность в труде, высокий уровень ответственности и исполнительской дисциплины, аккуратность и точность.

В истории формирования современной российской безработицы существовали и продолжают сохраняться негативные тенденции. Среди них следует отметить заниженность показателей безработицы, до сих пор не преодоленную. Особенно ярко эти проблема проявилась в 1991–1995 гг., в период максимального экономического спада. Именно в это время отмечался поразительно низкий по западным стандартам уровень безработицы, учитывая ситуацию, сложившуюся в сфере производства¹. Это является подтверждением того, что официальная статистика давала достаточно отдаленное от реальности представление о масштабах незанятости. В 1990-х гг. все больше россиян трудилось в неподдающемся учету теневом секторе экономики (вторичная и неформальная занятость), что еще более искажает показатели занятости и не отражает истинного положения в этой сфере

¹ Необъявленные доходы от работы по найму в неформальной (теневой, подпольной) экономике наименее известны и уловимы. Занятые в ней предприниматели и работники наемного труда не сообщают никаких обязательных сведений официальным органам — налоговым, социального обеспечения, статистическим по учету занятости, а также избегают контактов с профсоюзами (из числа занятых в этой сфере обычно исключают уголовно наказуемые виды деятельности — производство и сбыт наркотиков, проституцию, воровство, азартные игры и т.п.). К занятости в неформальной экономике примыкает и получившая широкое распространение «смешанная» занятость — вторая работа и вторая заработная плата. Она существует у очень различных профессиональных групп рабочих и служащих, имеющих официальную работу и совмещающих ее по вечерам или в свободное время с деятельностью в формальной или неформальной экономике.

в России. В частности, статистика не учитывает в составе безработных лиц, отправленных в неоплачиваемые административные отпуска, переведенных на график неполной рабочей недели. Весьма несовершенны и методы учета лиц, нуждающихся в трудоустройстве.

В результате вместо реального термина «безработный» работникам служб занятости приходилось оперировать понятием «ищущий работу», что расширяло и усложняло круг задач этих служб. Если ищущий работу трудоустроен и доволен работой, возможно, ему надо помочь найти дополнительную работу; если работа не нравится — выяснить причину (например, неблагоприятные условия труда или несоответствие должности). Если ищущий работу — безработный (причины этого могут быть разные: он никогда не работал, работал давно, недавно уволен), ему необходимо подыскать работу, предварительно провести профориентацию, обучить новой профессии.

Для оценки реальных масштабов безработицы необходимо, во-первых, значительно улучшить работу по регистрации безработных. Во-вторых, в соответствии с методикой МОТ, необходимо более точно оценивать уровень скрытой безработицы.

Специфическое состояние рынка труда России в 90-х гг. XX в. заключалось в сочетании крупномасштабной скрытой безработицы и низкого уровня официально зарегистрированной: при 3%-й официальной безработице размеры скрытой оценивались в 8–11% численности занятых. Таким образом, потенциал скрытой (латентной, условной) безработицы в стране был очень высок, и очень важно было определить перспективы ее перетекания в открытую форму в случае банкротства предприятий.

Скрытая безработица является для России особой формой безработицы. Ее особенность состоит в том, что многие фактически обанкротившиеся предприятия, безработица на которых носит скрытый характер, получают искусственную поддержку. Скрытая безработица обусловлена сохранением избыточной занятости на предприятиях в условиях глубокого спада производства. По существу, скрытая безработица, поскольку она выявлена, представляет неиспользуемый резерв рабочей силы, созданный стихийно. Целесообразность наличия на предприятиях такого резерва рабочей силы может быть обусловлена либо необходимостью готовить резерв из числа имеющихся работников для занятия вакантных или новых рабочих мест и должностей в порядке их профессионально-квалификационного и должностно-

го продвижения, либо приема новых работников на условиях стажировки. Сохранение данного резерва рабочей силы (идет ли речь об отдельных работниках, персонале подразделения или предприятия в целом) в течение определенного периода может быть экономически оправданно лишь в том случае, когда имеются достаточные гарантии обеспечения эффективной занятости работников по истечении этого периода (ввод в действие новых рабочих мест или производственных мощностей в соответствии с программой развития предприятия).

При задействовании механизма внутреннего рынка труда позиция работодателя в отношении скрытой безработицы определяется не его стремлением скрывать ее (как это было при планово-административной системе), а необходимостью наиболее полного ее выявления для решения двуединой задачи: исключить расходы на содержание не требующихся предприятию работников (в первую очередь специалистов и рабочих), создав для этого необходимые условия. Строго говоря, само понятие скрытой безработицы утратит свое значение, как только начнет нормально функционировать рыночный механизм. Однако позиция работника по отношению к скрытой безработице и связанной с ней вынужденной временной незанятости складывается по-разному. Большинство работников, дорожащих своей работой на предприятии, соглашается на предложенный администрацией отпуск при наличии гарантии возобновления работы в обусловленный срок. Часть работников (особенно в летний период) это время использует для работы на садово-огородных участках, многие занимаются коммерческой деятельностью, причем нередко продолжают заниматься ею и когда работа на предприятии возобновилась.

В России 1990-х гг. скрытая безработица существовала в виде неполной занятости и административных отпусков. Она характерна для начального этапа переходного периода от «всеобщей» занятости в условиях планового хозяйства к рыночной экономике. Скрытая безработица в России являлась своеобразным амортизатором экономического спада и неразвитого рынка труда, его инфраструктуры в стране. Она позволяла трудящимся адаптироваться к меняющимся условиям рынка труда, а государству дала время сформировать основные институты регулирования занятости и безработицы (службы занятости, фонды занятости, информационные системы, центры переподготовки, законодательство и др.).

Однако латентная безработица в крупных масштабах не может существовать длительное время, особенно в условиях продолжающегося спада производства. Накапливаясь, она неизбежно переходит в открытую безработицу. Об этом свидетельствует наметившаяся к началу 1995 г. и в последующие годы укрепившаяся тенденция к снижению объемов скрытой безработицы в России за счет расширения масштабов увольнения работников. Негативные черты латентной безработицы обусловлены тем, что она является субсидируемой формой занятости, способствует росту инфляции, препятствует формированию эффективной занятости и выводу экономики из кризиса, росту производительности труда и его оплаты, тормозит процесс перелива трудовых ресурсов в перспективные отрасли и сектора народного хозяйства.

В России продолжает сохраняться сформировавшаяся в 1990-х гг. региональная дифференциация безработицы (см. табл. 19.8).

Таблица 19.8

Численность незанятых трудовой деятельностью граждан, состоящих на учете в службах занятости¹, тыс. чел., январь

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	Доля региона, 2005
Российская Федерация	1436,3	1238,4	1402,8	1791,4	1859,7	2183,1	100,0
Центральный федеральный округ	316,2	265,4	282,2	298,7	288,5	313,1	14,3
г. Москва	71,7	60,5	70,5	68,3	66,9	71	3,3
Северо-Западный федеральный округ	185,4	144,8	178	194,7	170	189,8	8,7
г. Санкт-Петербург	35,8	30,7	45,8	60	48,4	53	2,4
Южный федеральный округ	156,5	148,8	171,9	421,3	553,6	664,7	30,4

¹ Составлено и рассчитано по: *Россия в цифрах—2005*.

Глава 19. Безработица

Окончание табл. 19.8

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	Доля ре- гиона, 2005
Приволжский федеральный округ	311	263,9	273,1	302,8	258,1	327	14,9
Уральский федеральный округ	78	103,8	114,5	134,3	133,8	166,9	7,6
Сибирский федеральный округ	217,5	213,4	275,1	316,7	331,1	381,1	17,5
Дальневосточный федеральный округ	111,5	98,2	107,9	112,9	124,6	140,5	6,6
Темпы роста показателей в % к предыдущему году							
		2001	2002	2003	2004	2005	2000– 2005
Российская Федерация	—	86,2	113,3	127,7	103,8	117,4	152,0
Центральный федеральный округ	—	83,9	106,3	105,8	96,6	108,5	99,0
г. Москва	—	84,4	116,5	96,9	97,9	107,6	100,4
Северо-Западный федеральный округ	—	78,1	122,9	109,4	87,3	111,6	102,4
г. Санкт-Петербург	—	85,7	149,2	131,0	80,7	109,5	148,0
Южный федеральный округ	—	95,1	109,8	245,1	131,4	120,1	424,7
Приволжский федеральный округ	—	84,9	103,5	110,9	85,2	126,7	105,1
Уральский федеральный округ	—	133,1	110,3	117,3	99,6	124,7	214,0
Сибирский федеральный округ	—	98,1	128,9	115,1	104,5	115,1	175,2
Дальневосточный федеральный округ	—	88,1	109,9	113,9	101,4	112,7	126,0

В 2005 г. в общей численности незанятых трудовой деятельностью граждан, состоящих на учете в службах занятости, максимальной была доля Южного федерального округа, составляющая 30,4%. Этот показатель можно однозначно оценить как неблагоприятный, так как он несопоставим с показателем доли округа в общей численности населения и трудовых ресурсов. Южный федеральный округ лидирует по темпам роста безработицы: в 2000–2005 гг. — 424,7%, причем рост в 2002–2003 гг. составил 245,1%. Достаточно неблагоприятным выглядит Сибирский федеральный округ, доля которого в общероссийском объеме анализируемого показателя составила в 2005 г. — 17,5%, а его рост в 2000–2005 гг. — 175,2%. По большинству федеральных округов темпы роста и снижения численности незанятых трудовой деятельностью граждан, состоящих на учете в службах занятости, в первом пятилетии XXI в. были рассогласованы и не всегда совпадали с общероссийскими тенденциями. Это еще раз подтверждает взаимосвязь процессов формирования занятости и безработицы с динамикой региональных экономических систем.

Таким образом, адаптировав существующие классификации форм и видов безработицы к российской экономической действительности, можно использовать следующую классификацию безработицы (см. табл. 19.9).

Таблица 19.9

**Виды и формы безработицы,
получившие распространение в Российской Федерации¹**

Критерии классификации	Формы безработицы	Разные виды	Сфера распространения в России
Причины безработицы	Текущая. Структурная. Циклическая. Политическая	Конверсионная. Технологическая. Конъюнктурная. Безработица ожидания	Центры. Города с градообразующими предприятиями. Районы интенсивной миграции населения

¹ См.: Рынок труда, занятость, доходы: проблемы, тенденции развития: материалы международной научно-методической конференции. Орел, 2003. С. 59.

Глава 19. Безработица

Окончание табл. 19.9

Критерии классификации	Формы безработицы	Разные виды	Сфера распространения в России
Внешние проявления	Скрытая. Открытая	Аграрная. Частичная	Сельская местность. Промышленные центры. Повсеместно
Продолжительность	Временная. Сезонная. Застойная		Сельское хозяйство. Промыслы. Строительство
Безработица по виду рынка труда	Профессиональная. Квалификационно-образовательная половозрастная. Региональная. Отраслевая	Инженерная Шахтерская и т.д. Работники: <ul style="list-style-type: none"> • высокой квалификации; • средней квалификации; • низкой квалификации. Женская. Молодежная	Повсеместно По всем регионам в различных отраслях
Безработица по масштабу	Массовая. Общенациональная. Локальная		В рамках территории всей страны. В рамках отдельных территорий
Безработица по уровню	Естественная. Допустимая. Критическая		Москва. Орловская область и др. Ивановская область и др.
Способ учета и анализа	Официальная. Потенциальная. Фиктивная. Совокупная (общая). Безработица по обследованию		Повсеместно

Глава 20

Политика занятости и регулирование рынка труда

Эволюция общества во многом определяется поступательным развитием его производительных сил и интеллектуального опыта. Результатом этих процессов становится тот или иной способ организации жизни людей, причем зафиксированный в писаных или неписаных законах. В большинстве современных государств экономические отношения регламентируются практикой, традициями и законами. Необходимость законодательного регулирования отношений в сфере экономики обусловлена осознанием роли и места государства в жизни общества, что позволяет определить и допустимую степень его вмешательства в протекание общественных процессов.

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 сводится к побуждению их к действиям в направлениях, объективно выгодных государству и обществу. Увязка интересов наемного работника, предпринимателя и государства может считаться главной целью регулирования рынка труда и политики занятости.

Под государственной политикой занятости следует понимать систему мер, направленных на достижение сбалансированного развития рынков труда всех уровней, ориентированного на стратегические цели общества. Целью государственной политики занятости большинство экономически развитых стран мира (в соответствии с рекомендациями МОТ) провозглашают достижение эффективной свободно избранной занятости. Подобным же образом названная цель сформулирована в Законе о занятости населения. В практической деятельности ряда государств с рыночной экономикой цели политики занятости гибко адаптируются к реалиям современности: все чаще речь идет о реализации концепции достойного труда как одной из важнейших задач регулирования рынка труда.

Обозначим роль государства на рынке труда. В нормальных политических и экономических условиях государство может выступать на этом рынке как:

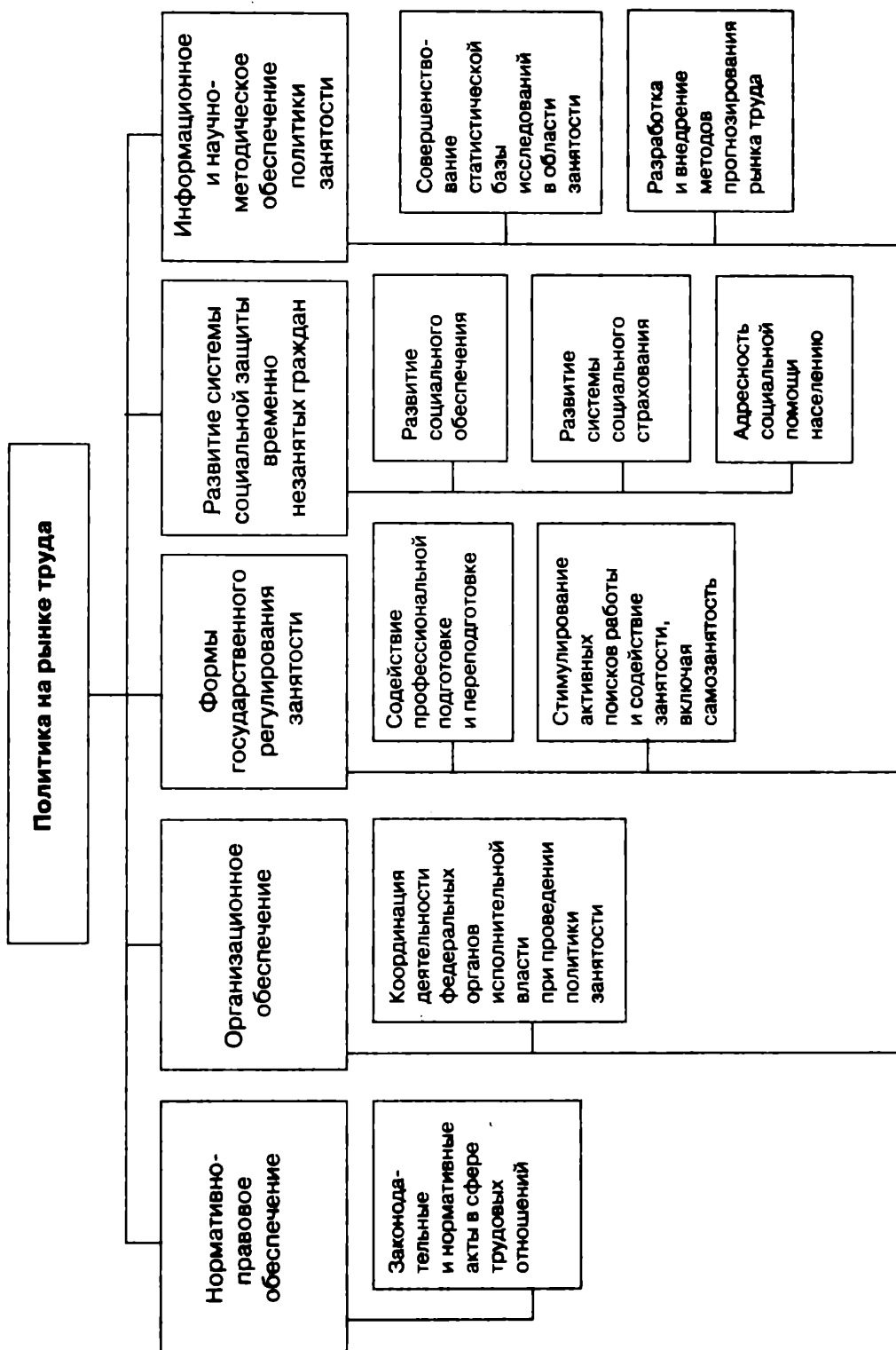
- **работодатель** на государственных предприятиях;
- **инвестор**, финансирующий крупные проекты и программы развития;
- **регулятор интересов сторон**, который вырабатывает механизм деятельности рынка труда (системы социальной защиты, стимулирования развития производительных сил).

Конкретные меры государственного регулирования рынка труда должны разрабатываться с учетом социально-экономического развития народного хозяйства (см. табл. 20.1).

Таким образом, политика государства на рынке труда должна быть связана с проблемами использования и повышения эффективности труда. На это также должны быть ориентированы структурные сдвиги занятости: **отраслевой** — за счет возрастания доли передовых технологий, **профессионально-квалификационный** — за счет увеличения удельного веса квалифицированного труда, **демографический** — за счет увеличения доли молодежи (см. рис. 20.1).

Достижение цели государственной политики должно позволить предпринимателям, как собственникам рабочих мест, приобретать рабочую силу необходимого количества и качества, обеспечивая соединение факторов производства, а ищущим работу — подобрать рабочее место, наиболее полно соответствующее его потребности в качестве трудовой жизни.

Раздел VII. Политика занятости в России



Глава 20. Политика занятости и регулирование рынка труда

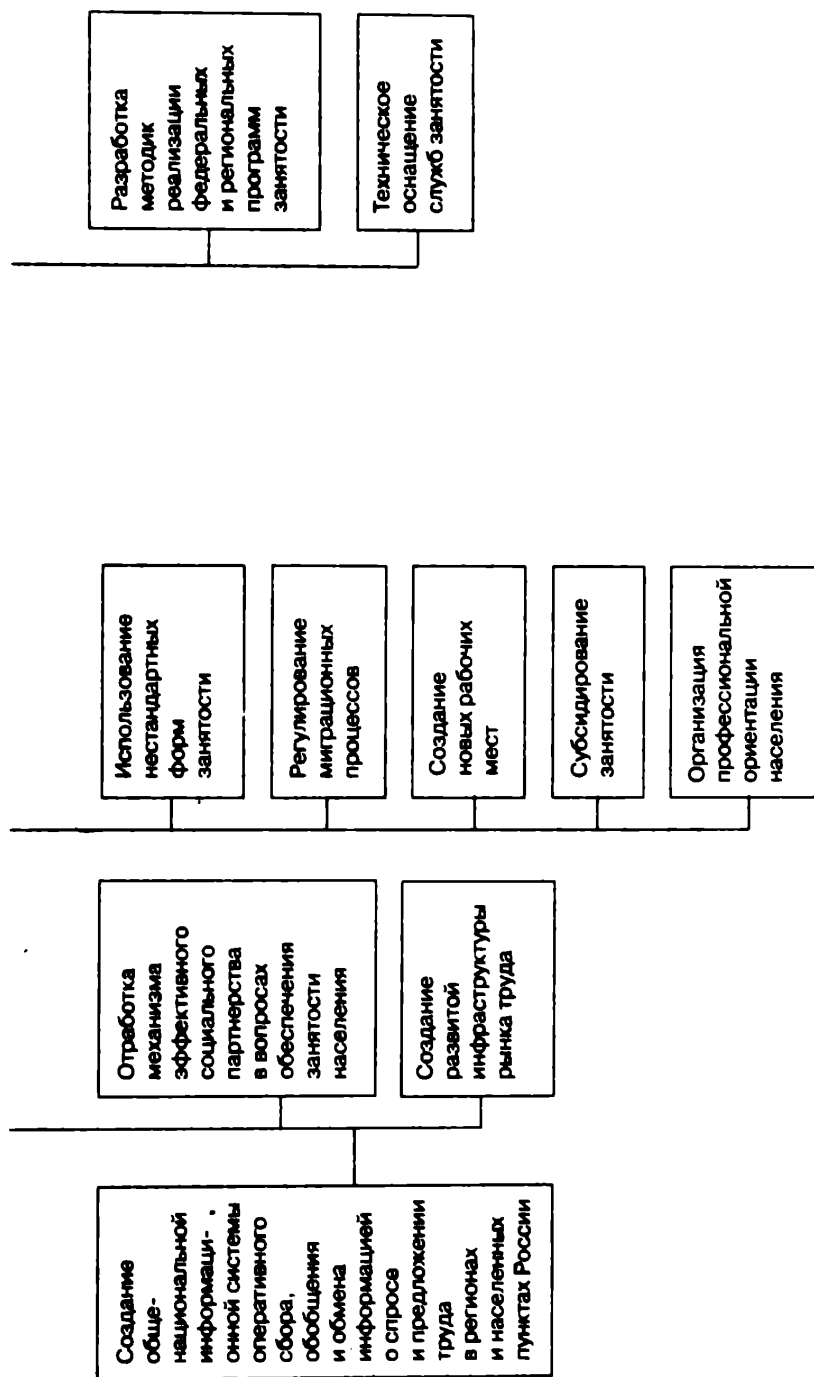


Рис. 20.1. Направления государственной политики на рынке труда

**Государственное регулирование рынка труда
с учетом этапов экономического развития страны**

Этапы экономического развития	Стратегия управления рынком труда государством
Кризис	Основывается на модели выживания, активно воздействующей на спрос рабочей силы и повышение инвестиционной привлекательности национальной экономики, идет поддержка рабочих мест и активные мероприятия по созданию рабочих мест в «новых» отраслях. Главными задачами являются: поддержка социальной стабильности, уровня жизни населения, сохранение трудового потенциала страны, сдерживание уровня безработицы. Основные методы: активные мероприятия на рынке труда с применением гибких форм занятости и найма при соблюдении прав предпринимателей свободно управлять рабочей силой (наймом и увольнением) в целях повышения эффективности производства
Депрессия	Направленность на поддержание сбалансированности рынка труда, а именно — спроса и предложения рабочей силы. Основной упор на исследования рынка труда, прогнозирование развития спроса на рабочую силу и планирование развития профессионально-квалификационной и других структур предложения рабочей силы, разработку и реализацию упреждающих мер на рынке труда
Оживление. Подъем	Направленность на поддержание продуктивной модели занятости на рынке труда, регулирование спроса и предложения рабочей силы, ее цены с учетом перспектив социально-экономического развития страны

Основу управления процессами занятости в условиях свободы предпринимательства составляет создание соответствующей экономической инфраструктуры, присущей рыночной экономике, — частная собственность, конкуренция, рынки капиталов и мобильность рабочей силы¹.

¹ См.: Рынок труда и социальная политика в Центральной и Восточной Европе. Переходный период и дальнейшее развитие. М., 1997. С. 168.

На наш взгляд, сегодня можно говорить об определенном синтезе различных подходов к управлению занятостью.

Сформированная концепция управления занятостью базируется на системном подходе в изучении и решении проблем занятости, функционально-процессном подходе, реализующем полный цикл управления, и информационно-аналитической поддержке управленческих решений, включая мониторинг состояния занятости и рынка труда.

Концепцию управления занятостью можно рассматривать как процесс взаимосвязанных управленческих функций (планирование, организация, мотивация, контроль), объединенных связующими процессами коммуникаций и принятия решений.

Каждая функция в процессе управления занятостью представляет собой упорядоченную совокупность операций, основанных на разделении труда, и в своей последовательности они составляют технологию управления в данной области.

Управление соединяет все процессы в единый целенаправленный поток с охватом всех уровней.

Система управления занятостью (СУЗ) представляет собой совокупность звеньев, осуществляющих управление, и связей между ними. В качестве объекта управления выступает область занятости, т.е. совокупность факторов, влияющих на состояние и изменение обеспечения занятости всего трудоспособного населения.

Общая структурная схема системы управления занятостью может быть представлена в следующем виде (рис. 20.2).

Управляющая система устанавливает приоритетные направления развития; реализует задачи целеполагания, выполнения программ, контроля; отслеживает изменения и влияние внешней среды.

Совокупность взаимосвязанных действий основных субъектов управляющей системы позволяет согласовывать по общей цели деятельность людей, вовлеченных в процесс управления занятостью.

В качестве основных в управляющую систему могут входить подсистемы:

- содействия трудоустройству;
- общего и профессионального образования;
- финансово-экономическая и инвестиционная;
- развития и использования персонала на предприятиях;

- информации и пропаганды;
- регулирования миграционных процессов;
- социального партнерства.

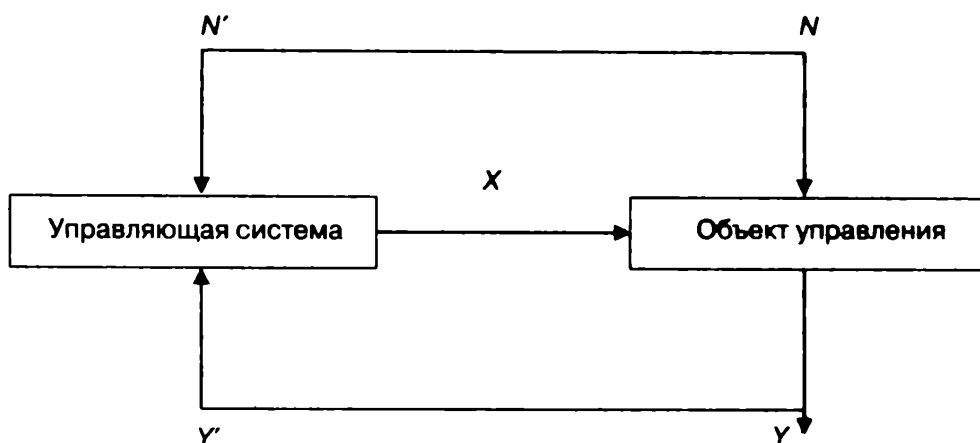


Рис. 20.2. Общая структурная схема системы управления: X — командная информация; Y — информация о состоянии объекта управления; Y' — информация о состоянии объекта управления, имеющаяся в управляющей системе; N — информация о состоянии внешней среды (внешнее воздействие на объект управления); N' — информация о внешней среде, имеющаяся в управляющей системе

Центральная роль в решении проблем в сфере занятости и рынка труда отведена государственной службе занятости населения. Она может быть представлена практически во всех подсистемах управляющей системы.

Главными функциями управляющей системы являются:

- принятие решений в ходе анализа, планирования и оперативного управления сферой занятости и рынком труда;
- обработка информации: учет, хранение, поиск, отображение, тиражирование, преобразование формы информации;
- обмен информацией: доведение информации до объекта управления и обмен информацией между лицами, принимающими решения.

Объект управления представляет собой исполнительный инструмент, реализующий основную функцию системы. Для управления объектом необходимо выполнение ряда аксиоматичных усло-

вий: наблюдаемости, целеориентированности, свободы выбора управленческого воздействия, ресурсов, наличия критерия эффективности управления¹. Управление заключается в ограничении разнообразия состояний объекта управления. Основными субъектами объекта управления выступают наемные работники и предприниматели.

Система связи включает каналы прямой связи, по которым передается входная информация, включающая командную, и каналы обратной связи. Важнейшей отличительной чертой процессов управления является неперенное наличие в управляющей системе обратной связи. Естественно, что выработка управляющих воздействий требует информации о результате предыдущего воздействия на объект управления, о достижении некоторой заданной на предшествующем этапе управления цели.

Под управлением занятостью мы понимаем формирование целенаправленного поведения системы управления занятостью посредством преобразования информации о состоянии объекта управления в командную информацию.

В настоящее время функционирование области занятости характеризуется множеством проблем. Они выступают как противоречие стратегии и тактики управления; условий рынка и профессиональных, социодемографических и мотивационных возможностей работающих и ищущих работу людей; условий рынка и сложившейся ориентации учреждений профессионального образования; стремления работодателей сократить свои затраты и необходимости финансовых вложений в обучение, повышение квалификации персонала фирмы; желания сохранить квалифицированный персонал и невозможности загрузить его работой в необходимой мере и ряд других.

Все разнообразие проблем занятости можно представить в совокупности трех групп: проблемы поведения объекта управления, проблемы поведения управляющей системы и проблемы их взаимодействия (см. рис. 20.3)².

¹ См.: Анфилатов В.С., Емельянов А.А., Кукушкин А.А. Системный анализ в управлении: учеб. пособие. М., 2003.

² См.: Задорожная Л.И. Указ. соч. С. 34–47.

Раздел VII. Политика занятости в России

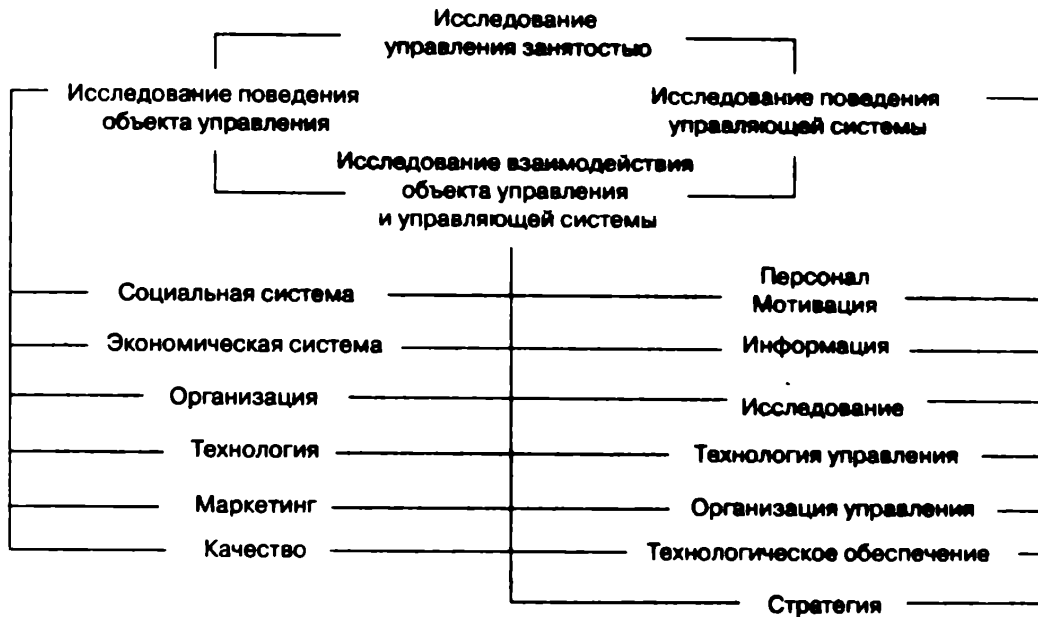


Рис. 20.3. Проблематика исследования управления занятостью

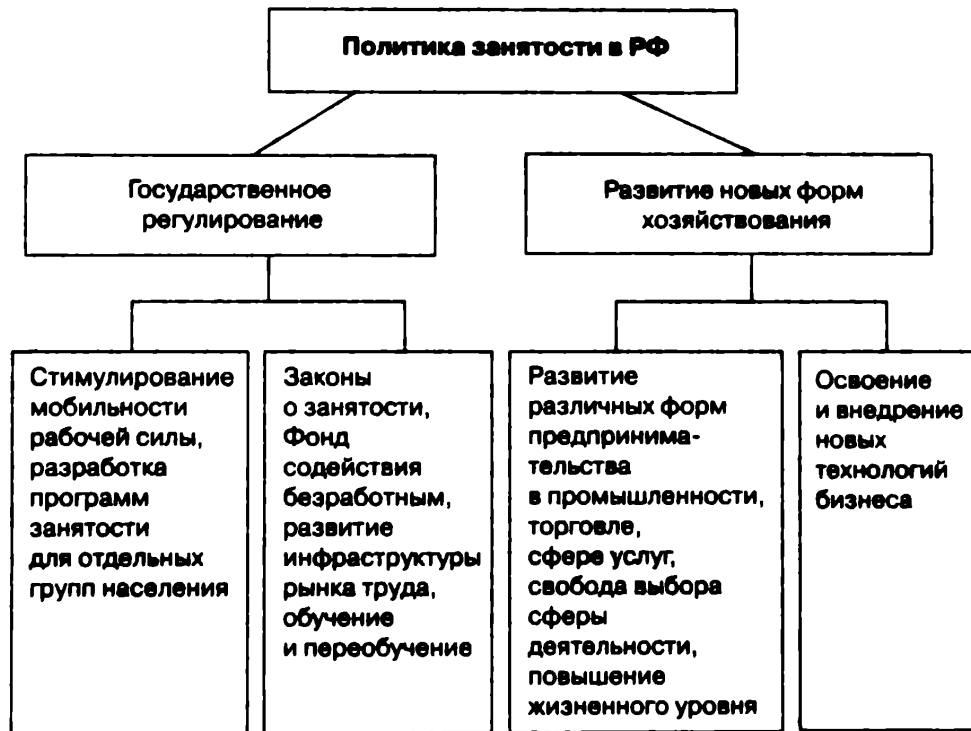


Рис. 20.4. Осуществление политики занятости на рынке труда России

Политика занятости в странах с трансформируемой экономикой, к которым по ряду критериев можно отнести и Россию, осуществляется как при помощи государственного регулирования, так и с помощью развития прогрессивных форм хозяйственной деятельности организаций (см. рис. 20.4).

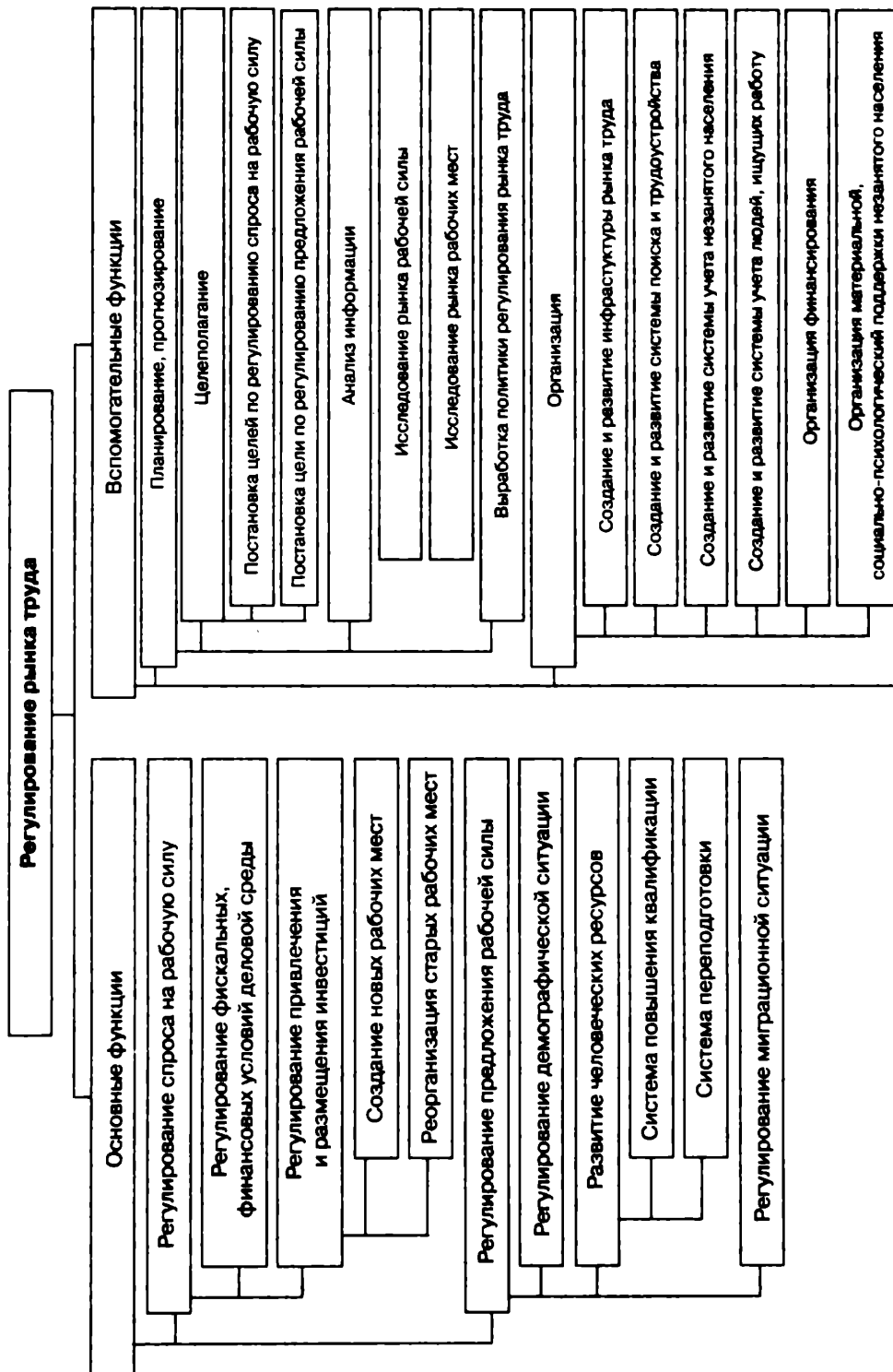
Управляющие воздействия государства должны осуществляться в режиме обратной связи, так как регулирование рынка труда ориентировано на положительный социальный и экономический эффект, проявляющийся в достижении сбалансированности спроса и предложения рабочей силы.

Меры государственного воздействия на рынок труда различаются своей направленностью на его различные элементы и сегменты (см. рис. 20.5).



Рис. 20.5. Меры государственной политики регулирования рынка труда

Активная политика занятости — это совокупность правовых, организационных и экономических мер, проводимых государством с целью снижения уровня безработицы. Она предусматривает мероприятия, связанные с предупреждением, профилактикой увольнения работников для сохранения рабочих мест; обучение, переподготовку и повышение квалификации лиц, ищущих работу; активный поиск и подбор рабочих мест; финансирование создания новых рабочих мест; организацию новых рабочих мест через систему общественных работ.



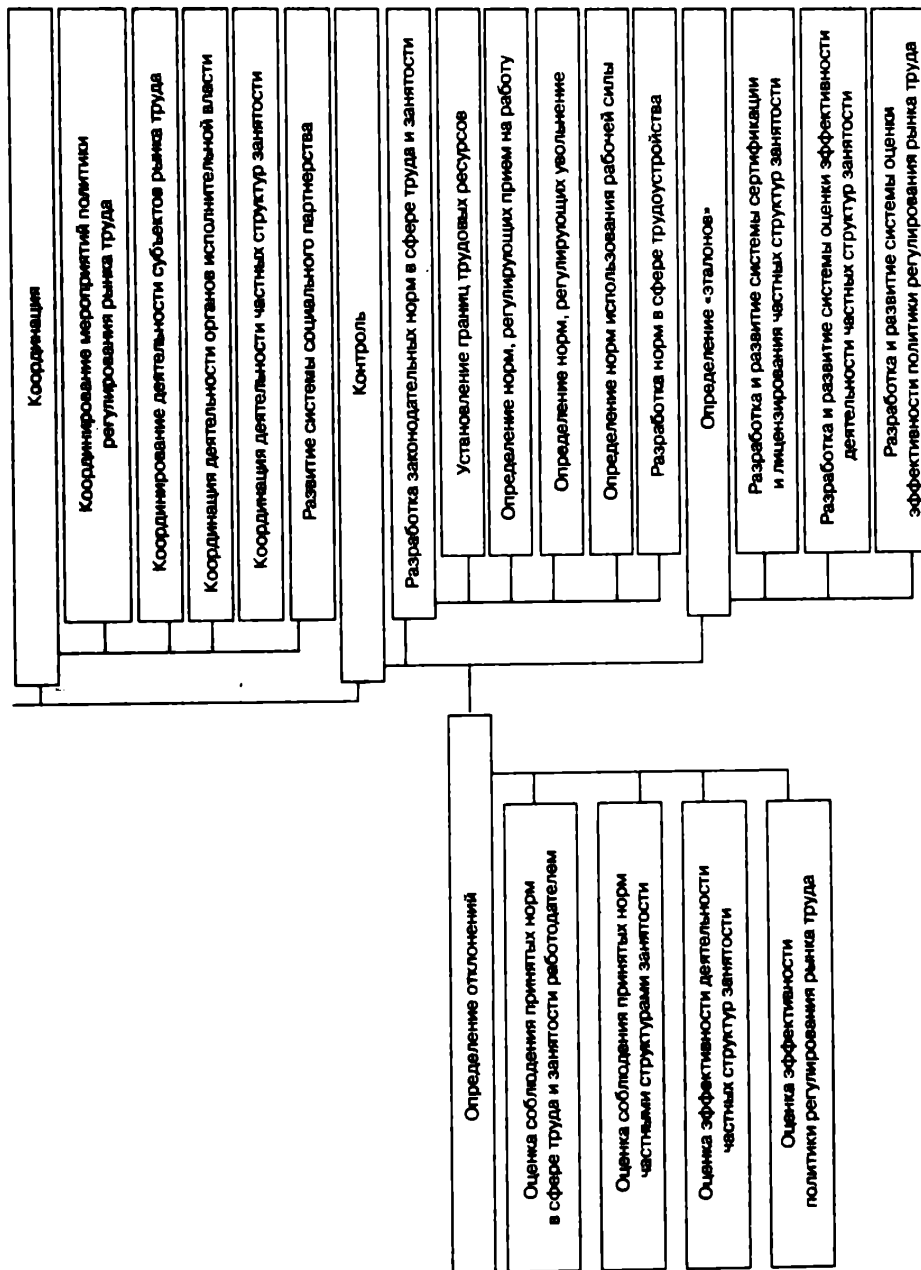


Рис. 20.6. Дерево функций по регулированию рынка труда

Пассивная политика предусматривает выплату пособий безработным и предоставление услуг по подбору рабочих мест через Государственную службу занятости.

Часто применяют умеренно пассивную политику, которая также предусматривает материальную поддержку безработных, но более разнообразные, чем в первом варианте, услуги по подбору рабочих мест.

Применительно к Российской Федерации следует отметить, что в 1990-х гг. произошел переход от преимущественно активной политики занятости к преимущественно пассивной. Фактический пересмотр содержания активной политики занятости является не только следствием ограниченности финансовых ресурсов, но и результатом того, что Роструд признал неэффективным в масштабе России проведение активной политики за счет создания новых рабочих мест (производств) и начиная с 1997 г. отказалась от кредитования инвестиционных проектов.

Регулирование рынка труда может рассматриваться с точки зрения структуризации функций государства, перечень которых определяется объективно существующими взаимосвязями субъектов данного рынка, остротой наиболее выраженных проблем в сфере социально-трудовых отношений, а также приоритетами политики занятости (см. рис. 20.6).

Механизм регулирования рынка труда, охватывая весь спектр экономических, социальных и психологических факторов, определяющих функционирование рынка труда, осуществляется через систему трудоустройства, которая включает как государственные, так и частные структуры содействия занятости. Для построения механизма регулирования рынка труда необходимо жесткое определение границ и видов деятельности негосударственных организаций, оказывающих посреднические услуги на этом рынке, с тем чтобы обеспечить их вовлеченность в решение социально-трудовых проблем общества. Классификация частных структур содействия занятости выглядит следующим образом:

- 1) по уровням внутрифирменной иерархии подбираемого персонала:
 - подбор низшего и среднего уровня менеджмента;
 - подбор высшего уровня менеджмента;
- 2) по горизонтали внутрифирменного разделения труда подбираемого персонала:

- специализированные агентства;
- агентства широкого профиля;
- 3) по типам найма подбираемого персонала:
 - агентства по временному найму;
 - агентства по подбору на постоянную работу;
- 4) по виду предоставляемых услуг:
 - хедхантинг (*Headhunting*);
 - экзекьютив сёрч (*Executive Search*);
 - рекруитмент (*Recruitment*);
 - лизинг (*Leasing*);
 - аутплейсмент (*Outplacement*);
- 5) по типу оплаты услуг:
 - агентства по подбору и отбору персонала (кадровые агентства);
 - агентства по трудоустройству;
- 6) по способу предоставления услуг:
 - традиционный подбор;
 - *E*-рекруитмент (*E-recruitment*).

Далее необходима регламентация со стороны государства деятельности каждого вида агентств. При этом особое внимание должно быть уделено агентствам по трудоустройству ввиду специфики их деятельности — работа с категориями безработных граждан. Необходима регламентация получения заявки от работодателя, процесса работы с кандидатами, направления кандидата на встречу с работодателем, критериев соответствия кандидата требованиям работодателя (определение «подходящего» кандидата) и соответствие рабочего места кандидату (определение «подходящего» рабочего места), а также четкая тарификация услуг агентства на основе четко определенных норм обслуживания кандидата. Для поддержания данной системы необходима обеспечивающая подсистема мониторинга оказания услуг агентствами по трудоустройству и выявлению несоответствий.

Структурная организация регулирования рынка труда на основе взаимодействия государственных и частных структур занятости представлена на рис. 20.7.

Раздел VII. Политика занятости в России

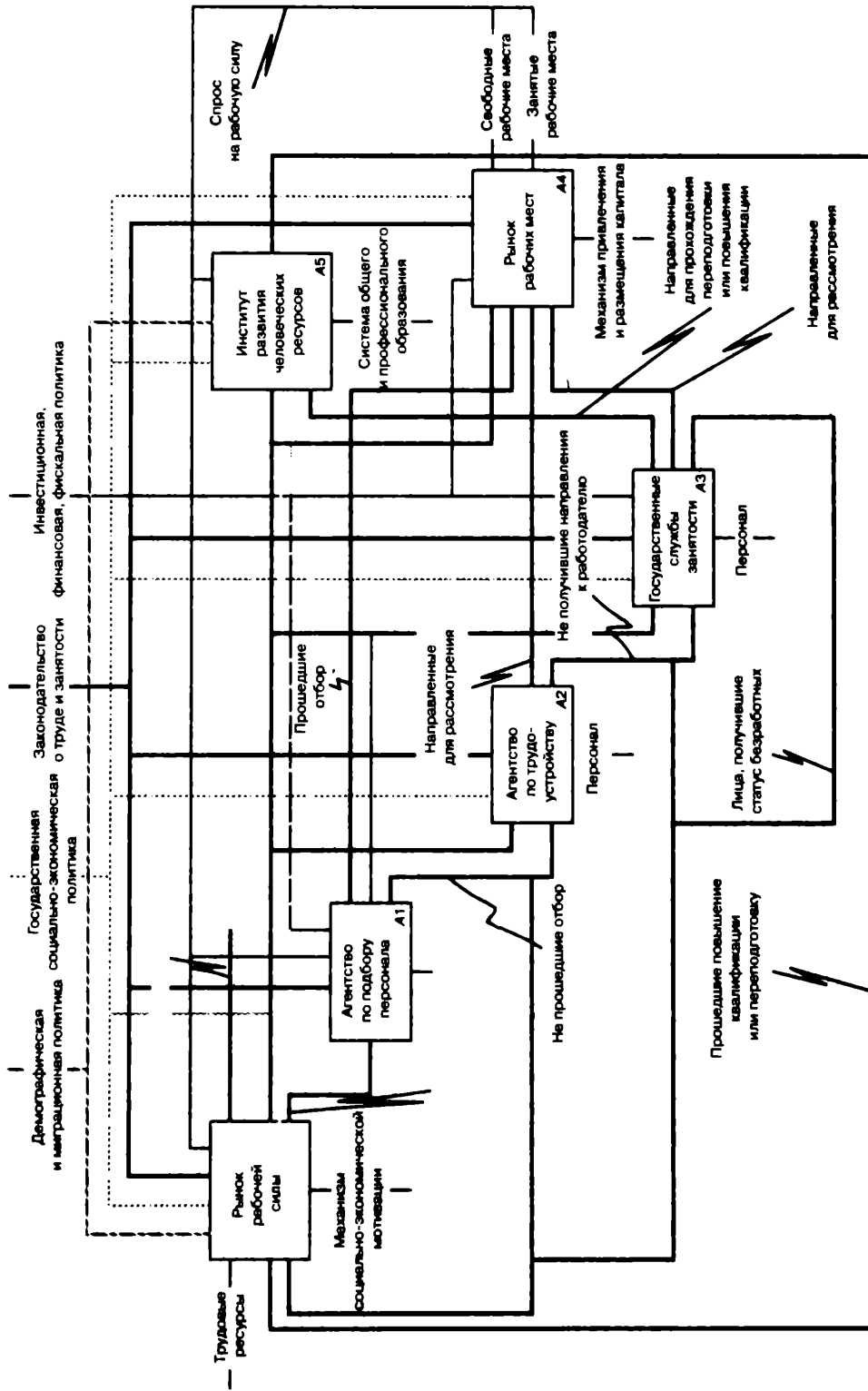


Рис. 20.7. Структурная организация регулирования рынка труда

Комплексы регулирующих мер целенаправленно разрабатываются для каждой категории агентств с учетом специфики их деятельности и рыночной миссии.

На уровне тактических методов реализации государственной политики на рынке труда частные структуры занятости могут и должны использоваться в качестве источников получения информации о рынке рабочей силы и рабочих мест. На тех сегментах рынка труда, где деятельность частных структур занятости доказала свою эффективность по сравнению с государственными службами занятости, необходимо привлечение первых для выполнения государственных программ занятости (как коммерческих проектов). При этом государство должно оставить за собой роль стратега на рынке труда, центра социально-психологической и материальной поддержки безработных граждан. Службы занятости должны способствовать трудоустройству наименее защищенных слоев населения, а также выполнять роль супервайзера для частных структур занятости в зависимости от степени их возможно негативного влияния на рынок труда, в частности, на конкретные слои населения.

Деятельность агентств по подбору и отбору персонала и агентств по трудоустройству диалектична. Периоды их активности дифференцируются в зависимости от стадии экономического развития страны. Вследствие этого необходим различный инструментарий регулирования их деятельности и методы привлечения к повышению эффективности государственной политики на рынке труда. При этом следует отметить, что деятельность агентств по трудоустройству и государственных служб занятости направлена практически на одни и те же сегменты рабочей силы.

Возможные формы отношений, возникающих при взаимодействии на рынке труда государственных и частных структур занятости, представлены в табл. 20.2.

На этапах «кризиса», «депрессии» особо необходимы контроль и жесткая регламентация деятельности агентств по трудоустройству ввиду того, что основным контингентом, с которым работают данные агентства, являются безработные, специалисты и рабочие, подверженные следствиям структурной перестройки экономической системы государства и не пользующиеся спросом на рынке труда. Контроль также необходим вследствие того, что на данной плодородной почве (большое число желающих получить работу)

появляются российские Остапы, и необходимо пресечение любых попыток мошенничества из-за возможного негативного результата деятельности подобных агентств. Ведь одной из главных ролей государства как общественного института является защита его членов.

Таблица 20.2

**Взаимоотношения
государственных и частных структур занятости
на рынке труда в зависимости
от этапа экономического развития страны**

Этап экономического развития народнохозяйственной системы	Агентства по подбору и отбору персонала		Агентства по трудоустройству	
	Формы отношений с государственными службами занятости	Управляющее воздействие со стороны государства	Формы отношений с государственными службами занятости	Управляющее воздействие со стороны государства
Кризис	Взаимодополнение	Контроль, стимулирование	Конкуренция	Контроль, жесткое регулирование
Депрессия	Взаимодополнение	Контроль, стимулирование	Конкуренция	Контроль, жесткое регулирование
Оживление	Взаимодополнение и кооперация	Координация	Взаимодополнение и кооперация	Контроль
Подъем	Взаимодополнение и кооперация	Координация	Взаимодополнение и кооперация	Контроль

На других этапах (оживления и подъема) вследствие изменения рыночной конъюнктуры и достижения равновесия между спросом и предложением рабочей силы, деятельность агентств по трудоустройству теряет свои сверхприбыли, и остаются лишь те агентства, кото-

рые качественно предоставляют свои услуги и заработали положительную репутацию на рынке. Поэтому на данных этапах необходим контроль, отслеживание и реагирование государства на отклонения от норм за пределы критических параметров. Модель рынка рекрутерских услуг, функционирующая независимо от стадии экономического цикла, представлена на рис. 20.8.

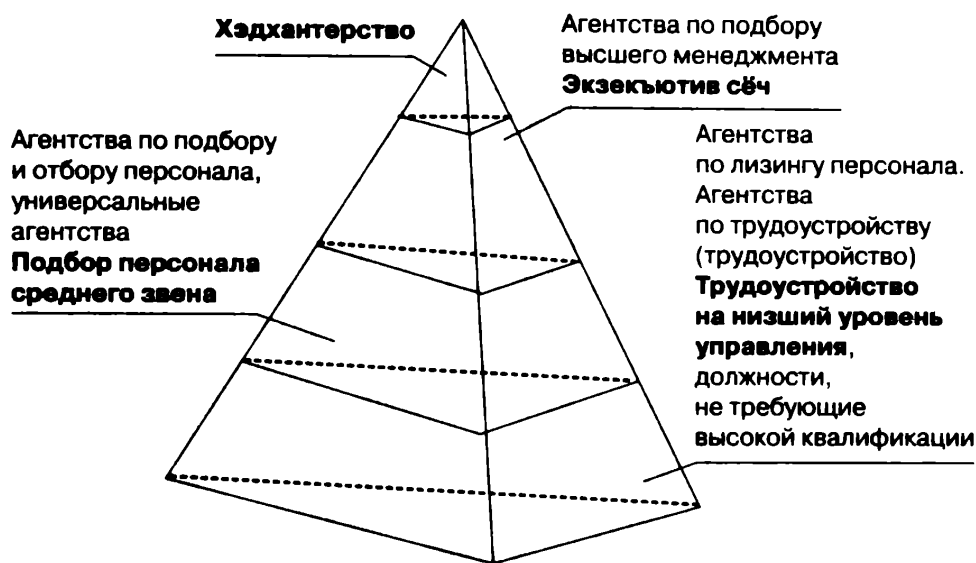


Рис. 20.8. Модель рынка рекрутерских услуг

Несмотря на важность функций, реализуемых негосударственными структурами содействия занятости, ведущую роль в регулировании рынка труда в странах с развитой рыночной экономикой играет государственная служба занятости (см. рис. 20.9).

Раздел VII. Политика занятости в России

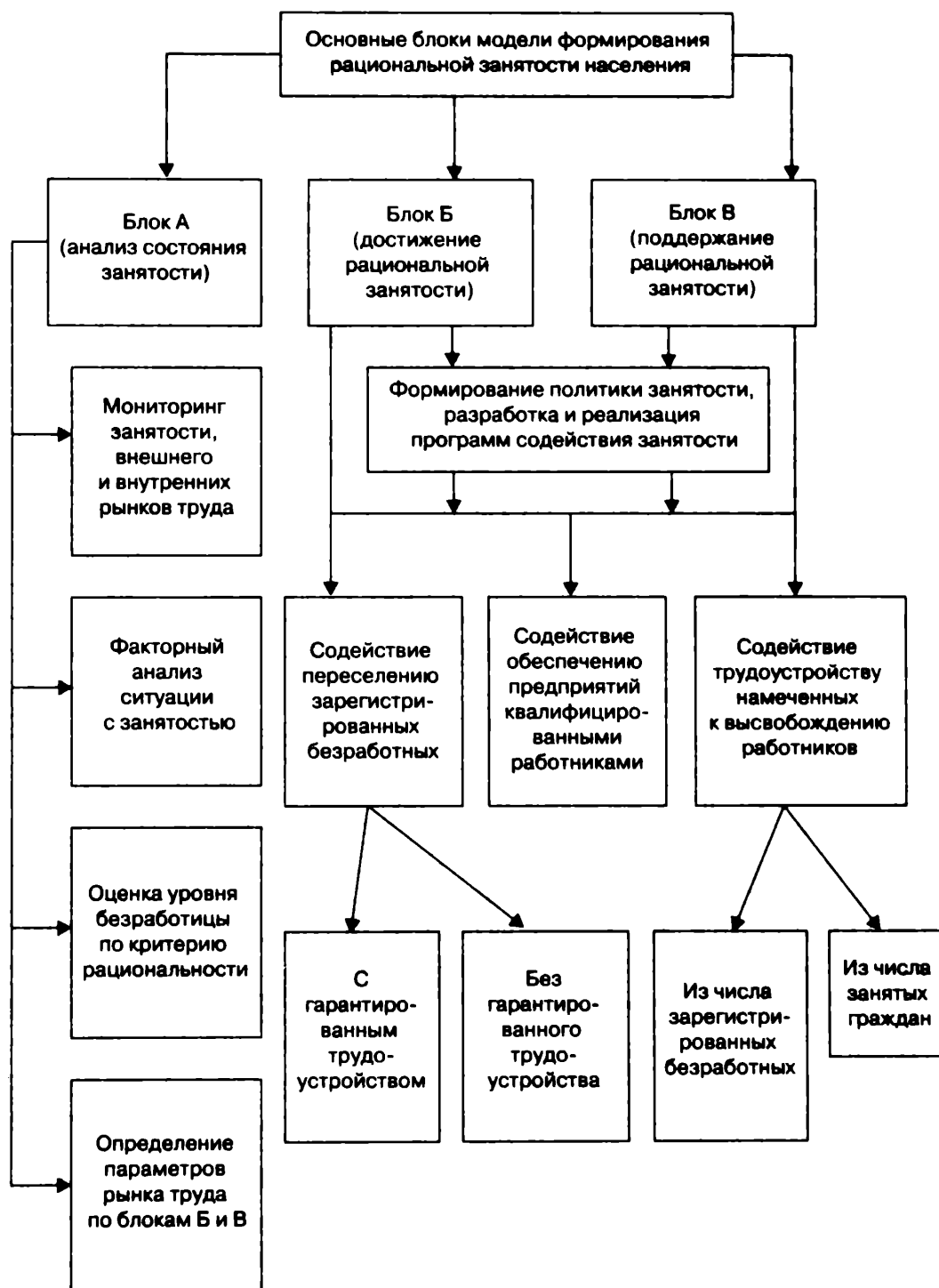


Рис. 20.9. Место государственной службы занятости в регулировании рынка труда

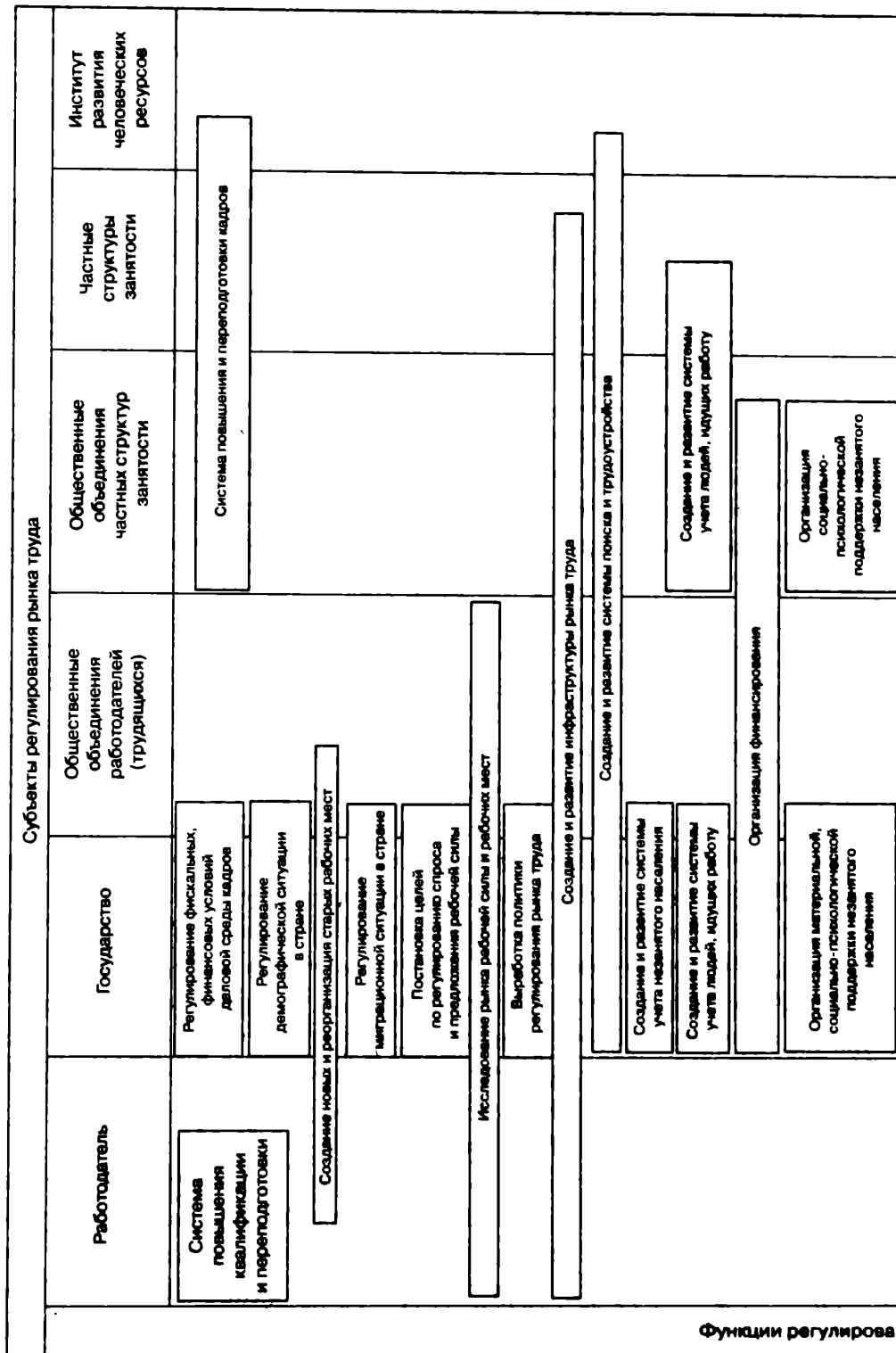
Принципиально важным вопросом представляется распределение функций регулирования рынка труда между его субъектами (см. рис. 20.10).

Одним из принципиально новых направлений в совершенствовании социально-трудовых отношений становится согласование государственной и корпоративной (внутриорганизационной) политики занятости, что также возможно на основе расширительной трактовки рынка труда. В плоскости практической деятельности эта проблема будет относиться к взаимодействию подразделений Государственной службы занятости на местах со службами управления персоналом различных организаций по вопросам, представляющим взаимный интерес.

С точки зрения направленности управленческих воздействий, целесообразно выделение различных подсистем рынка труда в соответствии со сложившейся в государстве иерархией управления. Компетентность органов государственной власти распределена между федеративным центром и субъектами Федерации (регионами). Поэтому вполне обосновано разделение полномочий по управлению ситуаций на рынке труда между Рострудом и подчиненными ему подразделениями на местах, что в настоящее время и осуществлено. Основой же для разделения полномочий должно служить выделение в составе единого национального рынка труда региональных и локальных рынков труда. Фактически такое выделение общепризнано, не вызывает сомнений в своей необходимости и широко используется в научном анализе и при выработке конкретных мер по управлению ситуациями на рынках труда, когда возникает необходимость в более конкретной детализации исследования, тогда в рамках национального и региональных рынков труда могут быть выделены локальные рынки труда, охватывающие более мелкие административно-территориальные образования — города, районы, поселки. Однако чтобы управляющее воздействие государства могло охватить рынок труда в целом, необходимо выделение в его структуре первичной ячейки — внутреннего рынка труда или рынка труда организации.

Эффективность политики занятости определяющим образом зависит от того, насколько согласованы экономические интересы субъектов рынка труда в рамках всех подсистем этого рынка. При этом особое значение приобретают проблемы взаимодействия внутренних рынков труда организаций с различными подсистемами национального (регионального, локального) рынков труда.

Раздел VII. Политика занятости в России



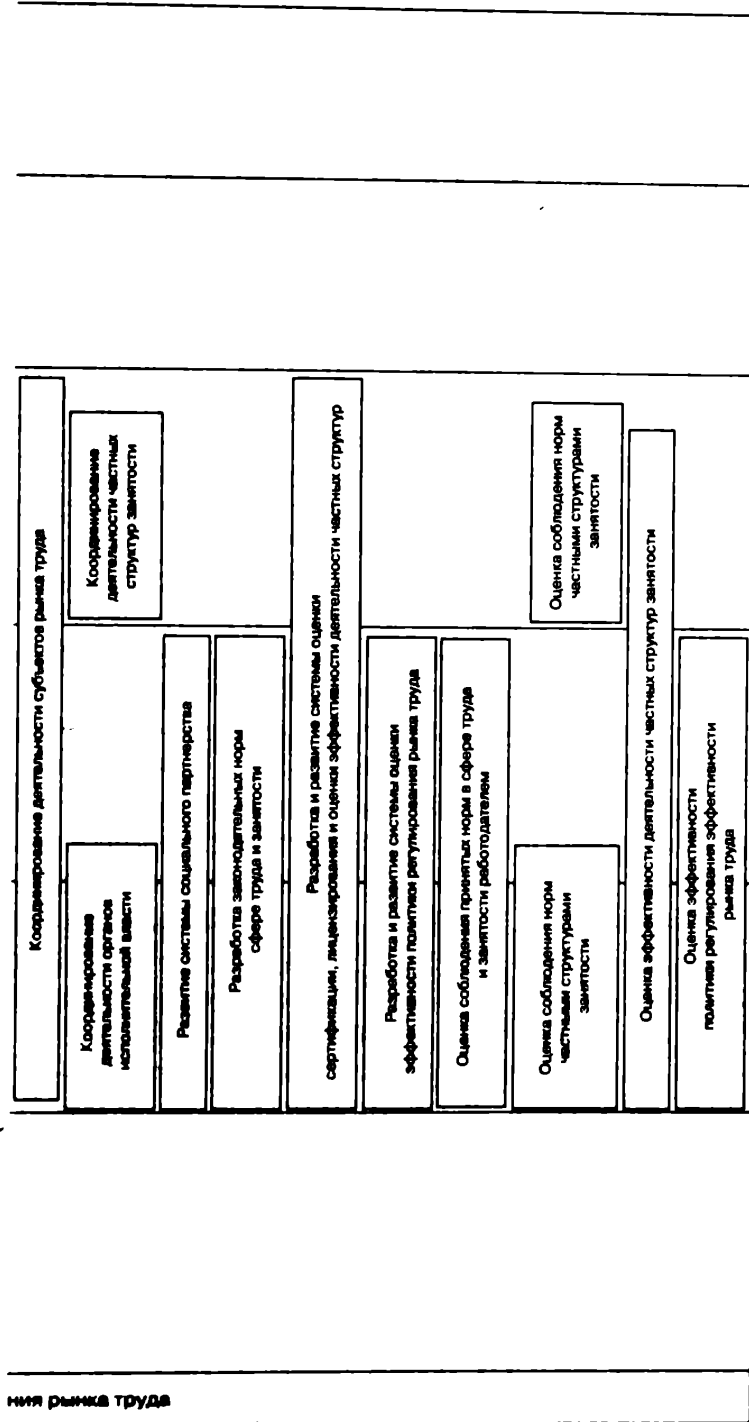


Рис. 20.10. Распределение функций регулирования рынка труда между его субъектами

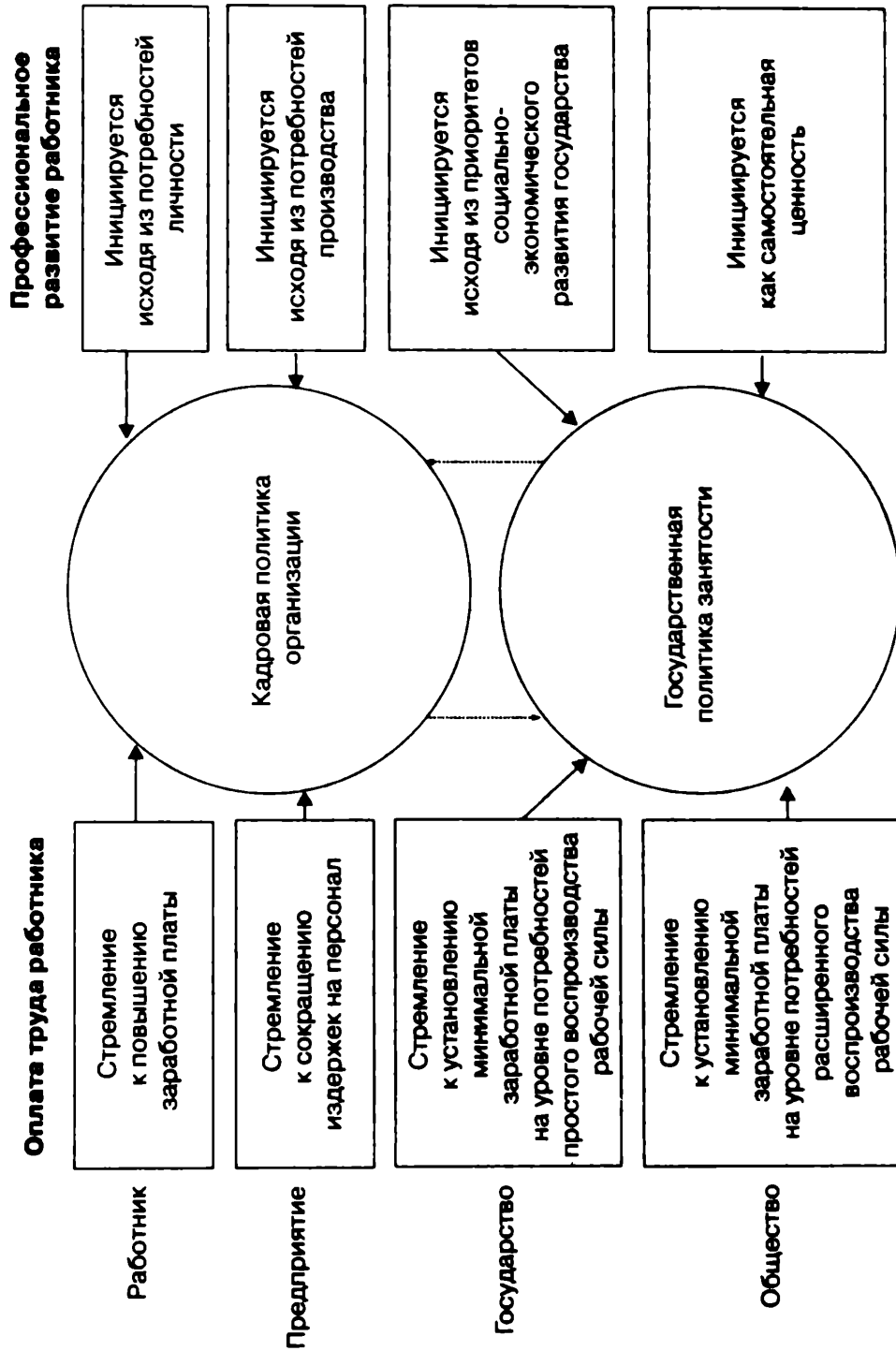


Рис. 20.11. Механизм согласования экономических интересов субъектов рынка труда

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 (рис. 20.11).

Наиболее уязвимое место в системе общественных отношений — сферы распределения и занятости, взаимосвязь и взаимное влияние распределительных отношений и отношений в сфере труда. Поэтому вполне обоснован расширенный подход к определению социального партнерства, который должен охватывать социально-трудовую сферу в целом, не ограничиваясь лишь договорным регулированием трудовых отношений. Такой подход требует соответствующей корректировки мер и методов воздействия на социально-трудовую сферу со стороны всех заинтересованных сторон: государства, предпринимателей и работодателей, наемных работников, граждан, нуждающихся в социальной поддержке, общественных организаций. 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. Однако людям, независимо от того, к какому социально-имущественному слою они принадлежат, необходимо научиться отстаивать свои интересы, в том числе и перед лицом государственной власти. До тех пор пока граждане не осознают собственных социально-экономических интересов, необходимости и возможности их учета государственной властью при разработке и реализации комплексной экономической политики, социальное партнерство успешно может быть использовано государством в собственных интересах. Только сам носитель конкретного интере-

са может осознать и наиболее эффективно отстаивать его. Человек, занимающий должность в органах власти, выступает от лица государства и реализует государственные интересы. Это естественное положение вещей, однако аналогичным образом через различные общественные организации должны заявлять о своих интересах и стремиться к их реализации представители всех социальных слоев общества. Только в этом случае возможно выработать согласованную социально-экономическую политику, учитывающую интересы общества и его граждан.

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 трудом¹. При этом особое значение приобретает рыночная функция заработной платы. Роль заработной платы на рынке труда обусловлена тем, что она — один из главных инструментов в конкурентной борьбе между работодателями по поводу привлечения на предприятие наиболее эффективных работников. В свою очередь, заработная плата сама по себе — предмет переговоров между работодателями и наемными работниками при установлении условий найма. В ситуации, когда наемные работники конкурируют друг с другом по поводу вакансий, заработная плата определяет степень привлекательности того или иного рабочего места. Безусловно, заработную плату следует понимать в широком смысле слова как полное вознаграждение, включающее в себя тарифную заработную плату, приработок, премии, социальные выплаты и льготы, которые предприятие предоставляет своим работникам.

Особое значение на рынке труда приобретает законодательно устанавливаемая минимальная заработная плата. Среди экономистов нет единого мнения о необходимости государственного регулирования заработной платы. Это связано с неоднозначным влиянием данного показателя на занятость и уровень доходов населения. Законодательное установление минимальной заработной

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

платы на уровне равновесной цены труда снижает спрос на труд, так как предприниматели вынуждены нанимать меньше работников. Повышение издержек на заработную плату может повлиять на уровень деловой активности ряда фирм. В результате низкооплачиваемые работники (помочь которым и должно было бы законодательное установление минимальной заработной платы) окажутся без работы. На монополистическом рынке труда законодательно установленный минимум заработной платы может привести к росту ставок заработной платы, не вызывая безработицы. Более того, при повышении минимума заработной платы может произойти даже рост числа рабочих мест, так как у нанимателя-монополиста исчезает стимул к ограничению занятости. Установление эффективного минимума заработной платы может повлечь за собой повышение производительности труда, что перекроет возможный эффект безработицы. Общеизвестен факт о неэффективности труда низкооплачиваемых работников; поэтому минимальная заработная плата, установленная на достойном уровне, будет побуждать работодателей использовать труд персонала более эффективно. Кроме того, минимальная заработная плата формирует базу дифференциации оплаты труда как в рамках отдельной фирмы, так и на уровне отрасли, региона, народного хозяйства в целом.

Взаимодействие рынков труда различных уровней и достижение их сбалансированного, согласованного развития может быть реализовано по двум направлениям, предусматривающим согласование в рамках государственной политики занятости:

- 1) одноименных элементов рынков труда различных уровней;
- 2) различных элементов рынка труда каждого конкретного уровня.

Результатом такого подхода должно стать комплексное развитие рынков труда различных уровней. Согласование одноименных элементов рынков труда различных уровней предполагает наличие взаимосвязанных управленческих решений, исходящих от государственных органов управления трудом и занятостью, местных органов власти, кадровых служб организаций. Первоочередное значение приобретает вопрос о взаимосвязях элементов социально-экономической политики государства и государственного регулирования рынка труда, реализуемого в рамках политики занятости (рис. 20.12).

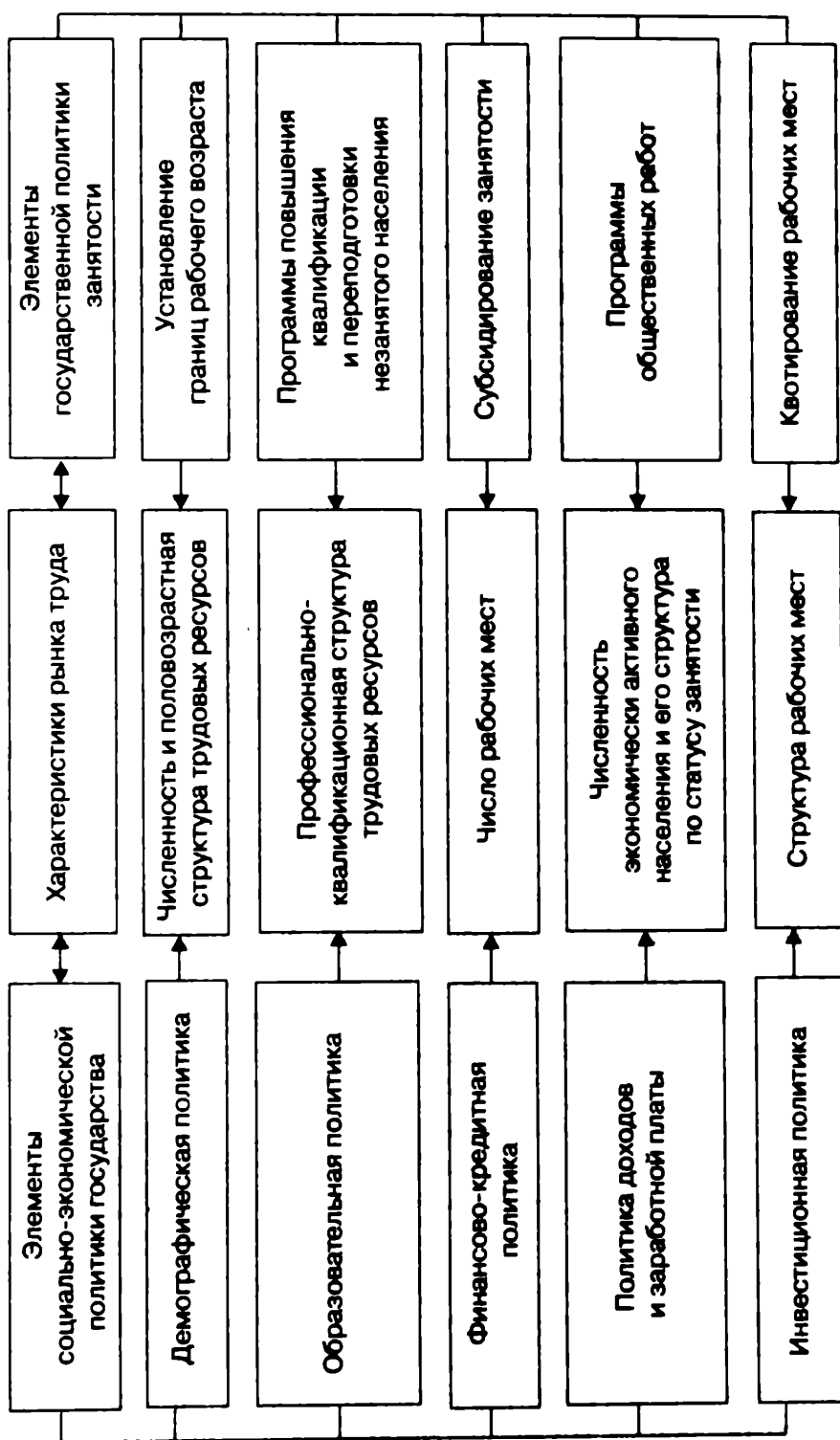


Рис. 20.12. Взаимосвязи элементов социально-экономической политики государства и государственной политики занятости

Практически все характеристики рынка труда испытывают на себе одновременное влияние элементов государственной политики занятости как таковой и влияние различных подсистем социально-экономической политики государства в целом (демографической политики, образовательной политики, политики доходов и заработной платы, финансово-кредитной и инвестиционной политики). Здесь обозначены только те элементы социально-экономической политики государства, чей вклад в результирующие характеристики рынка труда наиболее весом и очевиден. В то же время такой элемент внутренней политики государства, как военная политика, может существенно влиять на масштабы предложения рабочей силы на внешнем рынке труда в зависимости от того, какое количество трудовых ресурсов общества и на какой срок отвлекается для несения военной службы. Поэтому можно констатировать, что практически любое действие государства по регламентации жизни общества в большей или меньшей степени скажется на функционировании рынка труда.

С точки зрения стабилизации занятости наиболее важными и значимыми представляются действия и меры, позволяющие сбалансировать спрос на рабочую силу, формирующийся в рамках рынков труда различных уровней. Поскольку спрос на труд произведен, т.е. зависит от спроса на производимые в обществе товары и услуги, то государство может принять меры, стимулирующие производство как таковое. Хотя на первый взгляд большинство мер по государственному регулированию объемов и структуры производства не относятся к политике занятости, тем не менее сила их воздействия на рынок труда очень велика.

Изменение масштабов и структуры производства всегда влечет за собой изменения в количестве и качестве рабочих мест как на национальном рынке труда в целом, так и на уровне отдельно взятых организаций. Именно формирование спроса на труд в рамках организации испытывает наиболее ярко выраженное воздействие всех управленческих звеньев: от собственного до федерального (рис. 20.13).

Влияние внешней среды бизнеса проявляется опосредованно, воздействием на стратегию развития организации, а уже затем — на масштабы и структуру самого спроса на труд.

Совокупный спрос на труд, формирующийся в рамках национального рынка труда и любой его территориальной подсистемы (региональной, локальной), можно рассматривать как сумму спроса на труд, исходящего от организаций.

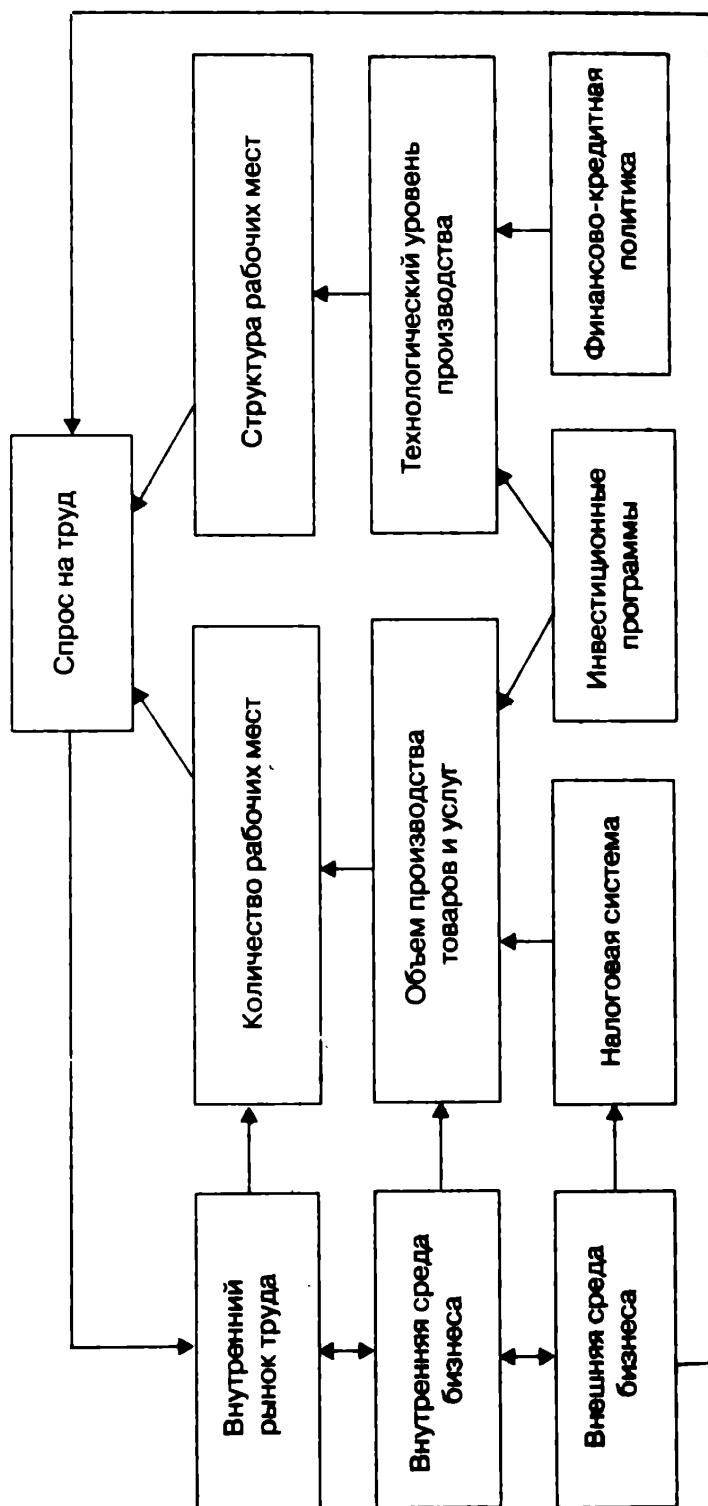


Рис. 20.13. Влияние внутренней и внешней среды бизнеса на формирование спроса на труд на внутреннем рынке труда организации

Поэтому все меры управленческого воздействия по стимулированию спроса на труд должны быть направлены на внутренние рынки труда. В системе организационно-экономических мер стимулирования спроса на труд особое значение приобретают программы субсидирования занятости, квотирования рабочих мест, которые эффективно реализуются на основе содействия служб управления персоналом организаций и местных подразделений государственной службы занятости населения. Очевидно, что основой такого содействия и сотрудничества может стать только пересечение экономических интересов организации и тех органов государственной власти, в чьей компетенции находятся вопросы регулирования рынка труда.

Субсидирование занятости включает в себя мероприятия, связанные с поощрением самозанятости и предоставлением субсидий предпринимателям, принимающим на работу определенные категории граждан, либо не увольняющие их. Экономический смысл субсидирования занятости связан с предоставлением предпринимателю средств для доплат к заработной плате работникам, которые в связи с пониженным уровнем трудоспособности не могут демонстрировать необходимый уровень эффективности труда. Фактически субсидирование заработной платы осуществляется за счет средств государства. Квотирование занятости по своей сути примыкает к мерам субсидирования занятости, так как оно связано с предоставлением льгот организациям, нанимающим на работу лиц со сниженным уровнем трудоспособности в количестве, определенном органами государственного управления занятостью. Разновидностью экономического воздействия на предпринимателя, принимающего решение о целесообразности принятия на работу лиц с пониженной трудоспособностью, могут стать штрафные санкции. Средства, аккумулированные через штрафные санкции с предпринимателей, не участвующих в программах квотирования рабочих мест, могут быть направлены на расширение масштабов занятости. Вместе с тем субсидирование занятости как мера стимулирования спроса на труд имеет четкие финансовые ограничения, связанные с тем, что источником средств для реализации названных программ служит государственный бюджет, средства которого формируются за счет налоговых отчислений организаций. Тем самым программы субсидирования занятости и квотирования рабочих мест базируются на перераспределении государственных финансовых ресурсов в пользу организаций, участвующих в названных программах. Реальностью становится структура спроса

на труд, большой объем которого концентрируется в организациях, сокращающих издержки на данный фактор производства путем получения субсидий или налоговых льгот. Сам же объем совокупного спроса на труд в рамках национального или локального рынка труда может быть увеличен только путем перераспределения вновь созданной стоимости в пользу поддержки занятости.

Программы создания рабочих мест занимают особое место в организационно-экономическом механизме управления взаимодействием рынков труда различных уровней. Для их реализации (в отличие от программ субсидирования занятости и квотирования рабочих мест) должны привлекаться не только средства государственного бюджета, но и средства региональных инвестиционных программ, в том числе и частных предпринимателей. В рамках программ создания новых рабочих мест может быть достигнуто согласование экономических интересов государства и частного бизнеса, лежащих в плоскости производства, а уже затем — в сфере занятости.

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 (рис. 20.14).

В рамках данной программы местные органы власти не выделяют средства непосредственно самому товаропроизводителю, что практически решает проблему нецелевого использования ресурсов, выделяемых на создание новых рабочих мест. В условиях рыночной экономики главным средством поддержки конкретного предпринимателя является покупка его продукции по цене, покрывающей издержки производства и формирующей среднюю норму прибыли.

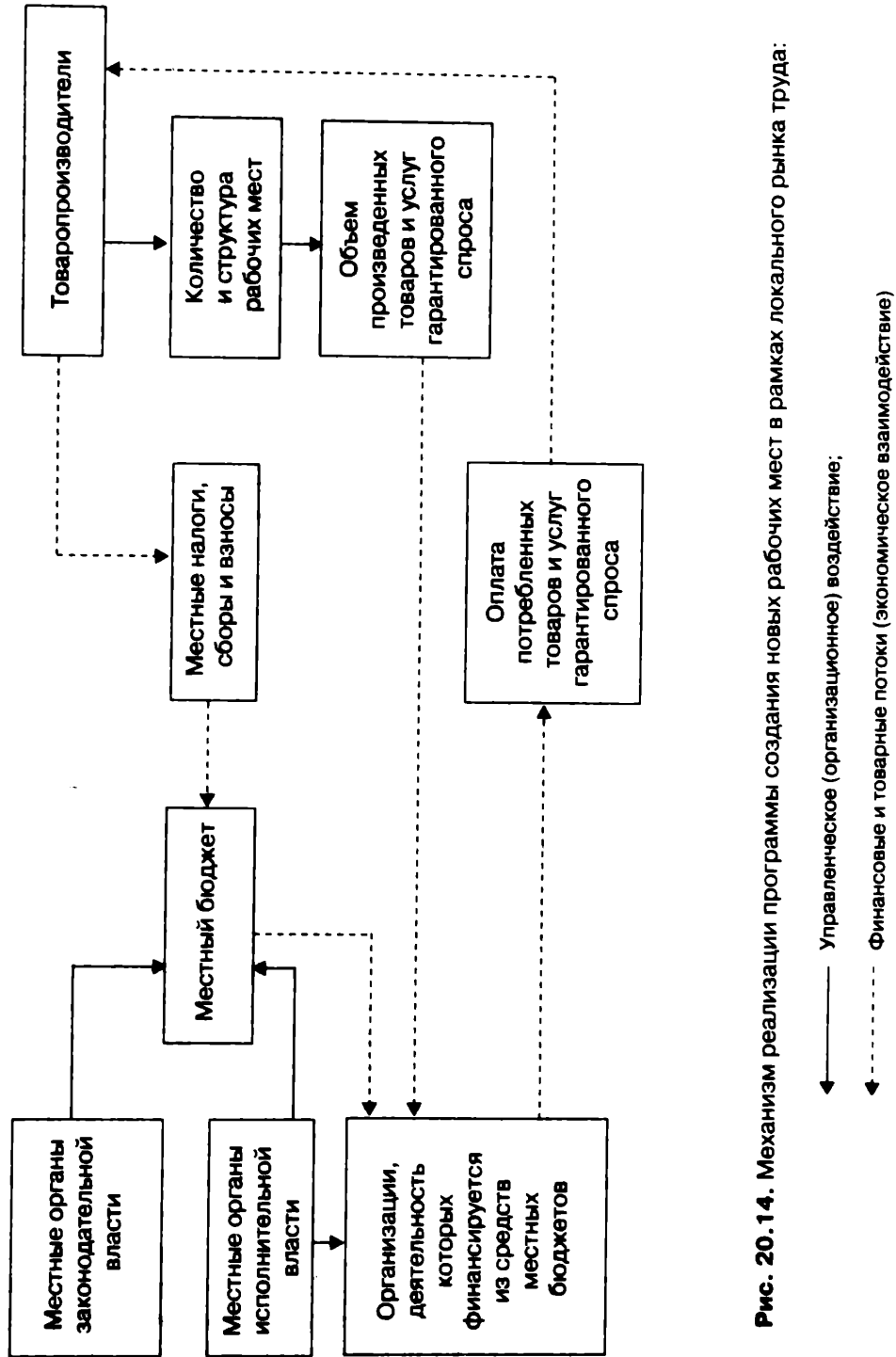


Рис. 20.14. Механизм реализации программы создания новых рабочих мест в рамках локального рынка труда:

Формирование системы гарантированного спроса на товары и услуги даже для единичных в рамках города или района предприятий будет наращивать совокупный спрос на рабочую силу на локальном рынке труда по цепочке исполнителей, ведь подавляющее большинство товаропроизводителей пользуются услугами смежников, предприятий инфраструктуры рынка, которые также получают возможность расширить свой спрос на труд. Важным условием создания и реализации такого механизма создания рабочих мест становится обеспечение замкнутости части финансовых и товарных потоков в рамках той территории, где осуществляется данная программа.

Описываемый механизм создания новых рабочих мест в большей степени соответствует требованиям рыночной экономики, чем программы субсидирования занятости и квотирования рабочих мест. Часто прямая финансовая поддержка товаропроизводителя приводит к неполной занятости или скрытой безработице, а также поддерживает выпуск неконкурентоспособной продукции. Аналогичным образом на состояние рынка труда могут повлиять льготное кредитование, налоговые льготы, предоставляемые организациям без оценки их рыночного потенциала, только по признаку участия в государственных программах стимулирования занятости. На основе модифицированного в соответствии с предложенным нами механизмом создания новых рабочих мест могут быть сформулированы местные экономические структуры, включающие в себя финансово-кредитные учреждения (банк, страховую и лизинговую компанию), а также организации-производители, деятельность которых ориентирована на стратегические цели развития региона или города. Тем самым проблема создания рабочих мест перестает быть узкоспециализированной, касающейся только рынка труда. Соответственно, должна быть скорректирована и система управления разработкой и реализацией программ создания новых рабочих мест. В этой системе должны быть представлены не только органы государственной службы занятости, но и органы поддержки предпринимательства, другие организации, содействующие формированию рыночной конкурентной среды в экономике региона или города.

Особой формой поддержки программ создания новых рабочих мест со стороны органов государственной власти на местах должна стать лизинговая деятельность. Ее могут осуществлять и местные подразделения государственной службы занятости. **Лизинг** — это комплекс имущественных отношений, связанных с передачей имущества во временное пользование на основе его приобретения и по-

следующей сдачи в аренду. Необходимость осуществления лизинговых программ службой занятости обусловлена объективной потребностью в совершенствовании форм финансовых взаимоотношений с предпринимателями, декларирующими желание участвовать в программах создания новых рабочих мест. Лизинговая деятельность службы занятости должна гарантировать возвратность средств, выделяемых для создания новых рабочих мест, обеспечивать их целевое использование для стабилизации занятости. Поскольку финансовые ресурсы службы занятости составят лишь часть инвестиционных поступлений в организацию, то лизинговая деятельность должна занять свое определенное место в инфраструктуре рынка труда, преимущественно в системе мер стимулирования спроса на рабочую силу. Для этого должны быть соблюдены следующие условия:

- 1) финансирование проектов предпринимателей должно быть связано с приемом на работу безработного населения;
- 2) доля вложений службы занятости соизмерима с вложениями других инвесторов в проект предпринимателя;
- 3) использование предпринимателем средств службы занятости предполагает минимизацию риска вложений в проект и гарантию возврата вложенных денег¹.

Основа технологии лизинговой деятельности органов службы занятости заключается в том, что они выступают в качестве лизингодателя, определяющего стоимость лизинга, обычно заниженную по сравнению со ставками коммерческих лизинговых фирм. На рис. 20.15 представлена схема участия службы занятости в лизинговом финансировании программ создания новых рабочих мест. Однако необходимо учитывать, что осуществление лизинговой деятельности как таковой не входит в круг уставных задач подразделений государственной службы занятости.

Поэтому целесообразно создание лизинговых фирм, представляющих интересы службы занятости в регулировании ситуации на локальном рынке труда и увеличении масштабов спроса на труд в его рамках. Схема взаимодействия участников лизинговой сделки и участников рынков труда различных уровней будет иметь следующий вид (рис. 20.16).

¹ См.: Масленников В. В., Макеева В. Г., Третьяк А. А. Организационно-экономический механизм осуществления лизинговой деятельности службой занятости населения. М., 1997. С. 10.

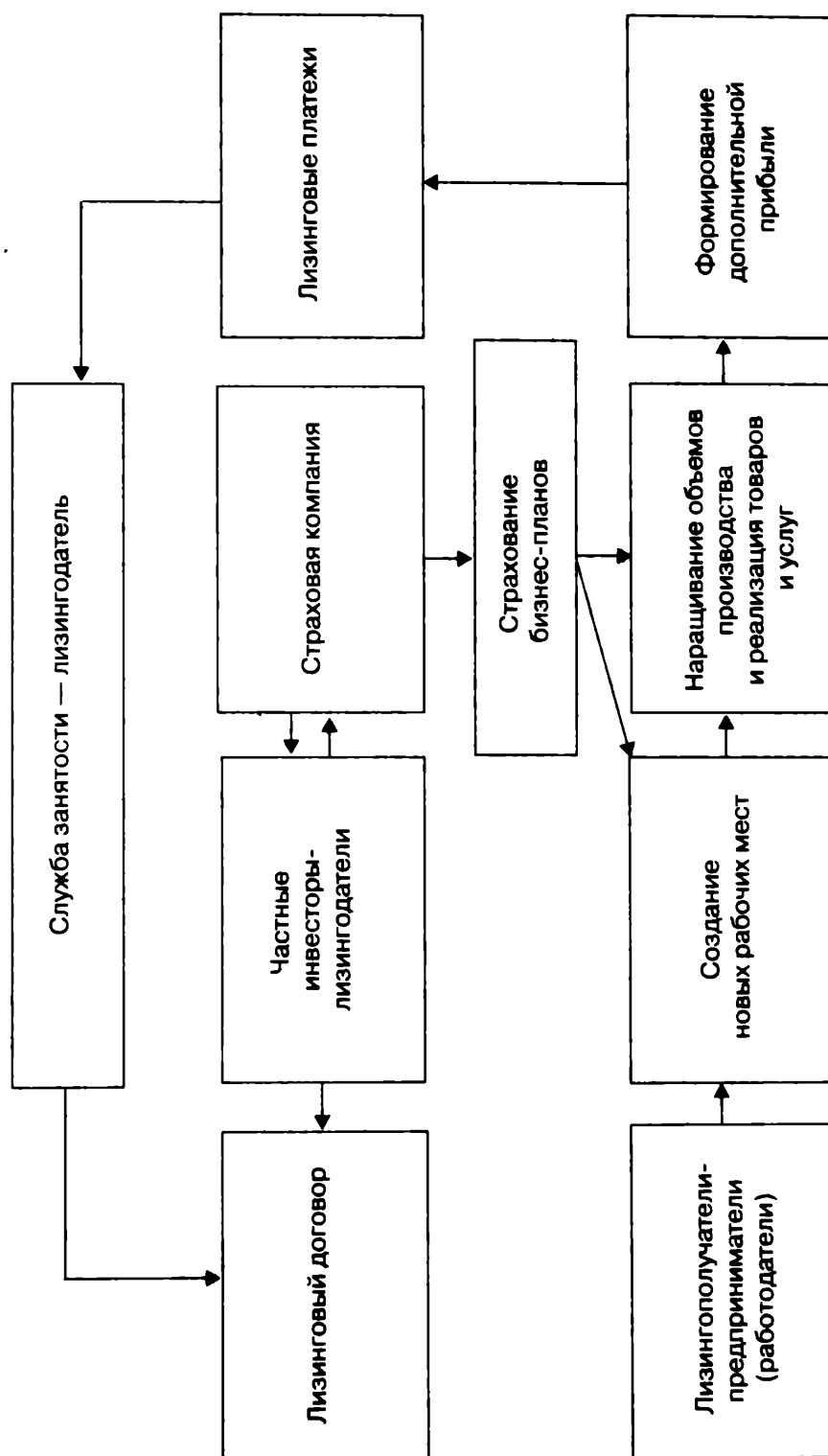


Рис. 20.15. Участие службы занятости в лизинговом финансировании программ создания новых рабочих мест

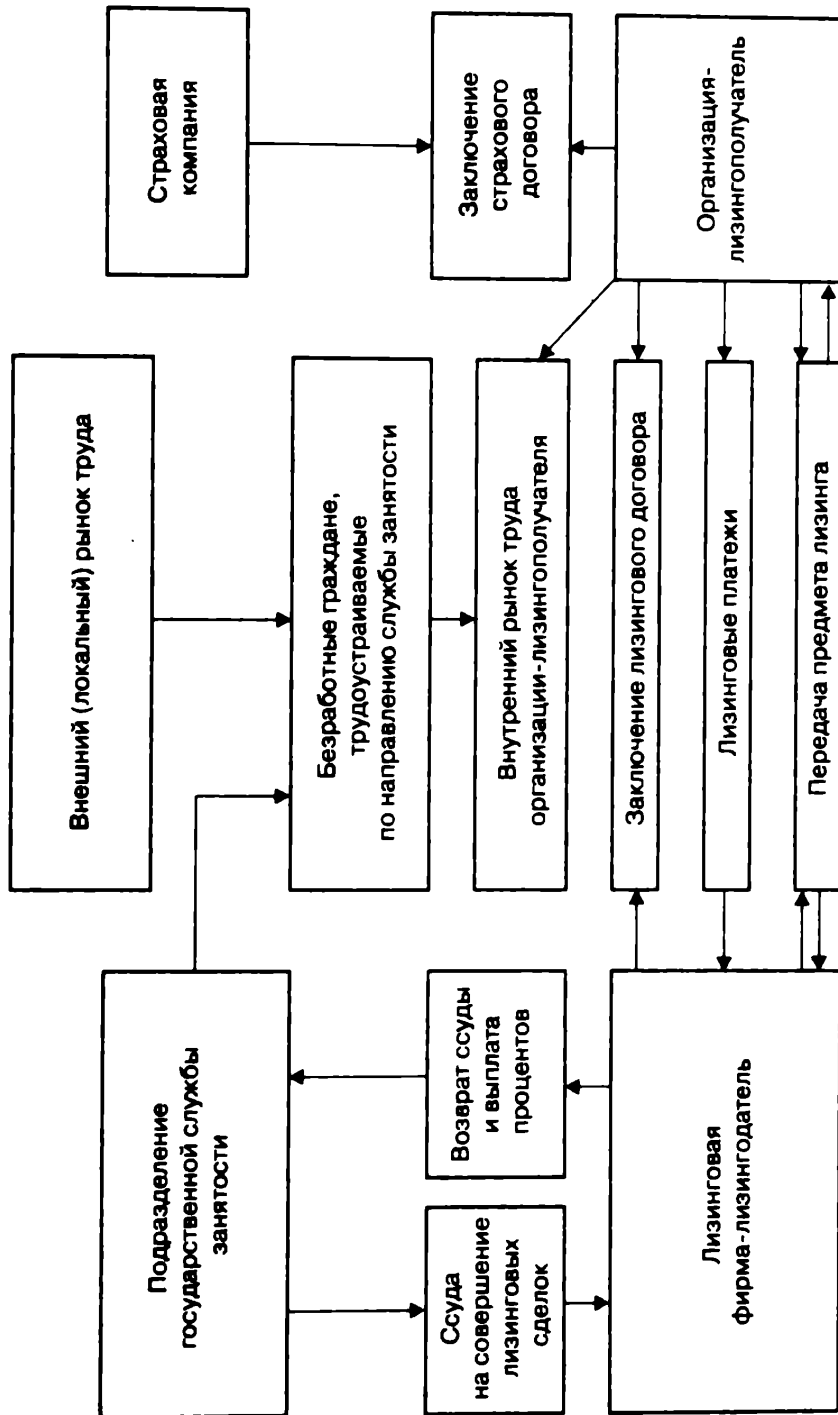


Рис. 20.16. Взаимодействие участников лизинговой сделки и участников рынков труда различных уровней

Одной из традиционных мер регулирования рынка труда, повышающих совокупный спрос на труд, являются программы общественных работ.

Впервые разработка и реализация программ общественных работ была осуществлена в США. В начале 30-х гг. XX в., в период экономического кризиса и «Великой депрессии», правительство США использовало общественные работы в качестве временной альтернативы постоянной занятости. При организации общественных работ спрос на труд формируется от лица государства в лице федеральных или местных органов власти. Поэтому источником финансирования этих работ служит федеральный или местный бюджет. Основная цель общественных работ — мобилизация незанятого населения для реализации социально значимых проектов; при этом одновременно учитываются интересы общества и безработных. Известно, что даже при достаточно высоком уровне безработицы существуют вакантные рабочие места в тех сферах деятельности, труд в которых непрестижен и малооплачиваем, но необходим государству. Обычно это касается вакансий в социальной сфере (работа, связанная с уходом за инвалидами и престарелыми, больными в муниципальных больницах или не имеющих родственников) или рабочих мест тяжелого неквалифицированного труда. Безработные не претендуют на данные вакансии как на постоянные рабочие места, но вполне могут их занять на временных условиях, в ожидании подходящей работы, так как это дает возможность получения дополнительного трудового дохода и одновременно позволяет человеку не утратить стереотипов поведения работающего члена общества. Организация и частные предприниматели могут быть привлечены к участию в общественных работах, получая подряды на их выполнение и нанимая безработных по направлениям органов службы занятости. Но это не изменяет механизма их финансирования из федерального или местного бюджета.

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

Основа масштабов предложения труда — численность трудовых ресурсов общества — формируется под влиянием процессов рождаемости и смертности, а также миграции населения. Однако даже самый прогрессивный мировой опыт разработки и осуществления демографической политики свидетельствует об иных целях и приоритетах, чем наращивание именно численности трудовых ресур-

сов. Возможно, причина этого — продолжительный временной шаг между мерами, направленными на повышение (или сокращение) уровня рождаемости и вступлением в трудоспособный возраст тех людей, чье рождение явилось реакцией их родителей на меры демографической политики. Что же касается попыток снижения уровня смертности населения, особенно в дорабочем и рабочем возрасте, то решение этой проблемы лежит за пределами демографической политики как таковой, потому что причины, порождающие высокий уровень смертности населения, формируются на макроуровне. Регулирование трудовой миграции в современной России ограничено причинами социально-политического и финансового характера. Поэтому можно констатировать: в современных условиях государство реально воздействует на формирование структуры предложения труда реализацией программ профессиональной ориентации и профессиональной подготовки, уделяя особое внимание молодежи как весьма специфической группе трудовых ресурсов.

Особая роль в организационно-экономическом механизме регулирования занятости в современных условиях принадлежит малому бизнесу. Сегодня большинство мужчин и женщин в мире зарабатывают на жизнь, трудясь на микро- и малых предприятиях, на дому или в качестве самозанятых. Поэтому усилия по обучению методам ведения бизнеса и организации дела, маркетингу, по поиску новых решений и выработке регулирующих положений могут дать в этой сфере занятости наибольшую отдачу. Этот подход подтвержден Международной конференцией труда, принявшей в 1998 г. Рекомендацию № 198 «Создание рабочих мест на малых и средних предприятиях».

В соответствии с этой задачей в МБТ создана целевая программа **Увеличение занятости через развитие малых предприятий (SEED)**. Ее главная задача — содействовать появлению большего числа рабочих мест лучшего качества в секторе малых предприятий.

Программа осуществляется в сотрудничестве с правительствами, социальными партнерами и местными общинами и использует 30-летний опыт работы МОТ в этом направлении. В ее рамках идет поиск наиболее успешных путей повышения занятости через развитие малых предприятий. Нарботанный опыт используется при предоставлении консультаций по выбору политических решений, осуществлении проектов технического сотрудничества, при работе с международными организациями и странами-донорами.

При проведении Программы полностью учитываются принципы и ценности МОТ: повышение качества рабочих мест на малых предприятиях, расширение экономических возможностей для женщин, содействие представительным объединениям работодателей и трудящихся, улучшение условий занятости трудящихся неформального сектора. Этот сектор уже не рассматривается как периферийный и временный, притом характерный лишь для развивающихся стран. Он считается сегодня главным генератором рабочих мест, социальным амортизатором в периоды экономического кризиса, областью творческого предпринимательства. В большинстве стран с развивающейся экономикой или экономикой переходного типа большое число рабочих мест и возможность получения заработка связаны с тем, что именуется в наши дни «неформальной экономикой». Ее все чаще считают неотъемлемой частью общей экономики. Однако факт остается фактом: условия труда в ней большей частью тяжелые, а заработки — на уровне прожиточного минимума.

В рамках названной Программы выдвинуто несколько инициатив для решения подобных проблем, выявляются новые тенденции и накапливается опыт. На этой основе создается возможность для экспериментальных проектов на институциональном, местном и общенациональном уровнях. Среди применяемых средств поддержки — различные руководства, учебные модули, описания положительного опыта, предназначенные для работников министерств и ведомств, которые взаимодействуют с предпринимателями и микропредприятиями городской неформальной экономики.

В рамках Программы отслеживается социальное воздействие глобализации и распространяющейся практики субподряда на характер труда в неформальном секторе. Важный элемент при этом — поддержка объединений трудящихся, особенно женщин. Действуя совместно с Бюро по деятельности трудящихся, МБТ, Программа помогает им стать полноправными и представительными организациями на низовом уровне, преодолеть их изолированность, связывая друг с другом на национальном и международном уровнях. Объединения трудящихся в этой сфере занятости — дополнительный канал для оказания им различных услуг, включая накопление сбережений и предоставление кредита, медицинское обслуживание, заботу о детях.

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.

Данные о степени и характере работы на дому скудны и ненадежны, часто она «невидима». В национальной статистике труда ее трудно отделить от самозанятости, поскольку часто эти две формы накладываются друг на друга. Законы о труде надомников и их правах часто невняты и плохо проводятся в жизнь. В особенно невыгодном положении находятся занятые таким трудом женщины, сконцентрированные в узком диапазоне видов деятельности с более низкой производительностью, скудной и нерегулярной оплатой, недостаточным социальным страхованием и стабильностью. Исследования и проекты технического сотрудничества, реализованные в рамках МОТ в Юго-Восточной Азии и Латинской Америке, способствуют лучшему пониманию особенностей надомного труда и его гендерных аспектов. Ориентирами в новой сфере служат Конвенция МОТ № 177 о надомном труде и Рекомендация № 184¹.

Важным аспектом государственной политики занятости является решение проблемы финансирования мероприятий, реализуемых в ее рамках. Размеры и механизм аккумулирования средств и ресурсов по сути определяют масштабы вмешательства государства в формирование отношений на рынке труда и выбор конкретных инструментов этого вмешательства.

Осуществление социально-экономической политики государства в целом, а также отдельных ее составляющих происходит под воздействием распределения национального дохода страны — вновь созданной стоимости или стоимости валового внутреннего продукта за вычетом стоимости потребленных в процессе производства орудий и средств производства. Объем национального дохода определяет экономический облик страны, степень удовлетворения государственных потребностей, личных потребностей граждан и корпоративных потребностей фирм. Чтобы национальный доход мог быть использован для реализации столь разнообразных интересов и удовлетворения многочисленных потребностей, его следует определенным образом перераспределить.

¹ См.: *Занятость и малые предприятия* // Трудовой мир. 2000. № 2. С. 5.

Главный инструмент перераспределения национального дохода в большинстве стран — налоги, возникающие в обществе одновременно с возникновением государства и финансовых отношений в целом. Через налоги государство мобилизует финансовые ресурсы для достижения своих целей. Главное отличительное свойство налогов от других элементов финансовой системы — это их обязательность. Путем уплаты налогов юридические и физические лица отдают часть своих доходов на нужды государства. Налоги могут стимулировать или сдерживать производство, рост доходов населения, формирование совокупного платежеспособного спроса, уровень занятости населения.

Распределительные отношения в обществе формируются под воздействием налогов и кредитных отношений, т.е. отношений, связанных с возвратностью и платностью за пользование кредитными ресурсами. Через механизм государственного кредита осуществляется воздействие на формирование и функционирование рынка кредитных ресурсов, что сопровождается ростом или снижением кредита. Доступность кредитных ресурсов для фирм и населения определяет перспективы развития производства, что в конечном итоге скажется на уровне занятости населения и состоянии рынка труда.

Финансовые рынки также имеют свою территориально-пространственную дифференциацию, как и рынки труда. Присутствие на региональных финансовых рынках кредитных ресурсов, реализуемых от лица различных структур, позволяет расширить комплекс мер финансовой политики, влияющих на динамику региональных и локальных рынков труда. Если условия пользования кредитом, предоставляемым местными органами власти, более выгодны предпринимателю, чем условия федерального или коммерческого кредита, можно говорить о реальности финансово-кредитного воздействия региональной экономической политики на состояние местного рынка труда.

Учитывая роль и значение уровня заработной платы для сбалансированного функционирования рынка труда, следует определить, какую роль в формировании отдельных элементов рынка труда играет налоговая политика государства. Разные каналы функционирования налоговой системы могут способствовать достижению сбалансированного функционирования рынков труда различных уровней, либо препятствовать этому.

Политика налогообложения физических лиц влияет на уровень трудовых доходов населения и непосредственно на масштабы пред-

ложения труда. При определении степени дифференциации ставок налогов в зависимости от уровня доходов государство должно определить приоритеты налоговой политики по поводу распределения налогового бремени между гражданами страны. В большинстве экономически развитых стран большей ставкой налога облагается больший доход. Тем самым государство перераспределяет часть доходов наиболее обеспеченных слоев населения в пользу малообеспеченных, стремясь к сохранению социального мира в обществе, обеспечению определенных стандартов потребления, сужению масштабов распределения бедности и нищеты. Одновременно государство воздействует на масштабы совокупного предложения труда: как только для наемного работника наращивание массы трудового дохода становится экономически невыгодным по причине прогрессивно нарастающего налогообложения, следует ожидать снижения его трудовой активности. Снижение численности и доли экономически активного населения, избравшего в качестве пути достижения более высокого уровня жизни для себя и членов своей семьи вторичную (дополнительную) занятость, происходящее под влиянием изменения ставок налогообложения физических лиц, может способствовать перераспределению определенной доли рабочих мест в пользу безработных граждан.

Достаточно сильно на состояние рынка труда влияет и политика налогообложения, реализуемая государством по отношению к организациям. Современная налоговая система России построена таким образом, что основная доля всех налоговых поступлений приходится именно на организации. Чем большей суммой средств располагает государство, тем больше оно сможет направить ресурсов на повышение уровней оплаты труда работников бюджетной сферы. Тем самым будет оказано воздействие на перераспределение структуры предложения рабочей силы в пользу тех или иных сфер приложения труда в рамках его регионального рынка. Одновременно может регулироваться и само совокупное предложение рабочей силы, так как наличие гарантированного нетрудового источника доходов побуждает часть граждан к сознательно избранной незанятости, к экономической неактивности. В этом направлении могут действовать и социальные программы, в том числе на оказание адресной социальной помощи наименее обеспеченным категориям граждан (например, на выплаты пособий, выдачу предметов первой необходимости, оплату социально значимых расходов). С другой стороны, увеличение на-

логообложения юридических лиц может иметь и обратное воздействие на уровень занятости. При включении налогов в себестоимость и цену продукции налоговое бремя может быть переложено с плеч предприятий и фирм на плечи потребителей. В этом случае часть совокупных доходов, полученных населением через каналы государственного перераспределения, обесценится из-за достаточно высокой цены товаров и услуг. Это побуждает граждан к экономической активности и наращиванию совокупного предложения рабочей силы на внешнем рынке труда. Если же предприниматель не может переложить возросшее налоговое бремя на потребителей его продукции, это приведет сначала к снижению внутрифирменного, а затем — и совокупного спроса на труд. Понижение уровня платежеспособности предпринимателя выразится либо в сокращении численности персонала, либо в снижении ставок оплаты труда и общего трудового дохода наемных работников.

Стоимость рабочей силы, трансформированная рынком труда в цену рабочей силы, также весьма чувствительна к изменениям в налоговой политике государства. Существование тех или иных форм налогообложения фонда заработной платы практически всегда подталкивает предпринимателя к снижению ставок оплаты труда. Но это снижение не может быть бесконечным. При излишне низком уровне оплаты труда предприниматель окажется неконкурентоспособным на внешнем рынке труда, он не сможет нанять высокоэффективный персонал на минимальную заработную плату. Поэтому предприниматели часть вознаграждения предоставляют своим сотрудникам в виде социальных выплат и льгот. Поскольку в большинстве экономически развитых стран мира расходы по социальным программам фирм не облагаются налогами, постольку доля социальных выплат в общем объеме вознаграждения имеет тенденцию к росту. Тем самым большая доля вновь созданной в рамках отдельного предприятия или фирмы стоимости не попадает в виде налогов государству, не подлежит дальнейшему перераспределению. Фактически эта доля способствует росту цены труда, но, минуя сферу перераспределения, повышает трудовой доход сотрудников конкретной организации.

На состояние рынков труда различных уровней и эффективность их взаимодействия существенно влияет бюджетное устройство и бюджетная система страны. **Бюджетное устройство** — это совокупность организационных принципов построения бюджетной системы, ее структура, а также взаимосвязь объединяемых в ней бюджет-

тов. **Бюджетная система** — это совокупность всех бюджетов, действующих на территории страны. В России бюджетная система состоит из федерального бюджета, республиканских бюджетов республик в составе России, бюджетов национально-государственных образований в составе России. Проблема бюджетного федерализма — построение взаимоотношений федерального бюджета с бюджетами низших уровней — непосредственно воздействует на уровень занятости и доходов населения различных регионов страны. Как известно, решение большинства вопросов обеспечения жизнедеятельности территории находится в ведении местной власти и финансируется из местного бюджета и внебюджетных фондов.

Доходная часть местных бюджетов формируется за счет налогов, собираемых территорией, а также трансфертов, т.е. различных видов перечислений (дотации, субвенции, кредитные ресурсы), поступающих из бюджетов вышестоящих в нижестоящие. Таким образом, наполняемость социально ориентированных внебюджетных фондов территории зависит от уровня собираемости налогов в регионе и своевременности трансфертов. Это влияет на полноту выплаты заработной платы работникам бюджетной сферы, пенсий, пособий по безработице, т.е. определяет уровень доходов достаточно многочисленной и малообеспеченной группы населения работников бюджетных отраслей, пенсионеров и безработных. Но состояние экономического кризиса, в котором пребывает сейчас ряд регионов России, делает их несостоятельными с точки зрения уплаты и сбора налогов. Налогооблагаемая база в кризисных регионах чрезвычайно слаба; предприятия в состоянии, близком к банкротству, не платят налогов. Соответственно, граждане, работающие (или находящиеся в неоплачиваемых отпусках по инициативе администрации) не получают заработную плату и также не платят налоги. Такая ситуация широко распространена была в России в 90-х гг. XX в., когда большинство регионов страны имели статус субъектов Федерации, нуждающихся в поддержке, поэтому федеральный бюджет России наполнялся незначительным количеством регионов-доноров. Но общий вклад регионов-доноров в федеральный бюджет не мог покрыть всех статей расходов, включая трансферты территориям, т.е. большинство бюджетов регионов были хронически дефицитны. Это существенно подрывало механизм функционирования рынка труда, так как вынуждало граждан к столь низкооплачиваемой занятости, при которой нарушались все основы стимулирования труда (особенно это

было характерно для заработной платы работников бюджетных отраслей — образования, здравоохранения и ряда других). Кроме того, возникали проблемы в области социальной защиты, причем проблемы эти носили по преимуществу финансовый характер.

Своевременность и полнота выплат социального характера зависят не от того, сконцентрированы ли средства на них во внебюджетных фондах или в федеральном бюджете. Основные причины невыплаты пенсий, пособий и других видов социальных льгот в 1990-х гг. лежали в сфере производства. И государственный бюджет, и внебюджетные фонды — это элементы финансово-кредитного механизма перераспределения национального дохода. Сам национальный доход создается в сфере материального производства. Если же новая стоимость не создана или создается в недостаточных масштабах, то в системе распределения естественным образом возникают сбои.

В современных российских условиях особое значение приобретает совершенствование механизма мероприятий, разрабатываемых и реализуемых в рамках государственного регулирования рынка труда. Расходование средств всегда имеет свои особенности в зависимости от специфики функционирования регионального рынка труда и остроты тех или иных проблем в сфере занятости населения. Территориальную специфику имеют и источники формирования средств. В экономически стабильных регионах России доля собственных средств доходит до 100% (например, в Москве), а в депрессивных регионах основную часть средств составляют федеральные трансферты. Это накладывает отпечаток и на проводимую политику в рамках регионального рынка труда. Обычно степень самостоятельности администрации территории в этой политике прямо пропорциональна доле средств, поступивших из федеральных источников. Регионы, независимые в финансовом отношении от поступлений из федеральных фондов, проводят региональную политику занятости, ориентированную на решение проблем конкретного административно-территориального образования.

Значение расходования средств по отдельным статьям оказывается дифференцированным по своим последствиям на состояние рынка труда и занятость населения. Например, финансирование программ общественных работ увеличивает спрос на рабочую силу на локальных рынках труда за счет создания рабочих мест, занятие которых не требует предварительной профессиональной подготовки работников. Расходование средств на профессиональное обуче-

ние и социальную адаптацию безработных способствует качественному изменению предложения рабочей силы на рынке труда. Данное направление использования средств не ведет к сиюминутному улучшению ситуации на локальном рынке труда, но создает для этого реальные предпосылки. Профессиональное обучение и переподготовка содействуют корректировке структуры предложения труда в профессионально-квалификационном разрезе и приведению ее в большее соответствие структуре спроса на труд, т.е. фактически структуре рабочих мест, сформировавшейся на локальном рынке труда города. Расходование средств на профессиональное обучение и социальную адаптацию также содействует повышению доходов безработного. В перспективе, обновив и упрочив свои профессиональные знания и навыки, став конкурентоспособным на внешнем рынке труда, он сможет претендовать на более высокую оценку рынком своей рабочей силы, что выразится в достойных условиях найма.

Особое влияние на состояние рынка труда оказывают расходы на создание рабочих мест и поддержку предпринимательства. Финансирование инвестиционных программ из средств, выделяемых на регулирование региональных рынков труда, имеет как положительные, так и отрицательные последствия, в том числе и с точки зрения реализации политики занятости. Само по себе создание рабочих мест переводит значительные контингенты трудоспособных граждан из состава безработных в состав занятого населения. С точки зрения финансово-распределительных отношений, они перестают получать свою долю национального дохода как нахлебники, а становятся производителями, которые сами содержат за счет своего труда нетрудоспособных и неработающих граждан. Однако в рамках политики занятости населения не могут быть решены инвестиционные проблемы региона в целом, особенно в ущерб поддержанию безработных граждан. Но пока будет иметься возможность оказания финансовой помощи работодателям, организующим дополнительные рабочие места, обеспечивая трудоустройство безработных граждан, до тех пор будет действовать и данное направление перераспределения финансовых ресурсов. С точки зрения самих безработных, а также по сути действия механизмов перераспределения национального дохода, не является принципиально важным, из какого именно фонда финансируется создание новых рабочих мест. Все равно единой материальной основой любого перераспределения служит вновь созданная стоимость, главным инструментом перераспределения явля-

ется налоговая политика. Одинаковым будет и результат с точки зрения политики занятости, так как создание дополнительных рабочих мест увеличивает совокупный спрос на рабочую силу в рамках локального рынка труда, что способствует сокращению безработицы.

Мероприятия, реализуемые на федеральном уровне и направленные на создание и поддержку рабочих мест, обычно имеют отраслевую ориентацию. Однако следует учитывать, что отраслевые рынки труда пространственно распределены по территории страны и свое конкретное воплощение мероприятия по созданию и поддержанию рабочих мест получают в рамках локальных рынков труда.

В условиях переходной экономики в России для поддержания минимального уровня доходов населения широко использовался механизм предоставления компенсационных выплат для работников, находящихся в отпусках без сохранения содержания. Эффективность расходования средств на компенсации такого рода может анализироваться по нескольким критериям. С точки зрения политики доходов, подобные выплаты обеспечивали определенный уровень потребления гражданам, занятым на кризисных предприятиях. С точки зрения макроэкономических перспектив, эта мера поддерживает неэффективные предприятия, балласт. Безработица данных граждан носит скрытый, резервный характер. Фактически же в подобной ситуации люди получают пособие из средств, выделяемых в рамках государственной политики занятости, что приравнивает их к безработным, если не по юридическому статусу, то по существующему положению вещей. Правда, при этом реального высвобождения работников за пределы предприятия не происходит, рабочие места не ликвидируются, сохраняется надежда, что при выходе предприятия из кризиса граждане начнут вместо компенсационных выплат получать заработную плату. Однако с точки зрения достижения сбалансированности функционирования внутреннего и внешнего рынков труда, данная мера совершенно необоснованна, так как фиксирует фактическое бездействие механизма рыночной самонастройки внутреннего рынка труда. Неэффективное предприятие лишается шанса повысить уровень собственной конкурентоспособности за счет избавления от ненужных работников, найма на их место тех, кто содействовал бы выводу предприятия из кризиса. Подобное субсидирование занятости приводит к тому, что внешний рынок труда негативно влияет на функционирование внутрифирменного, способствует «неиспользованию» рабочей силы. Как и скрытая безработица, субси-

дирование неэффективной занятости можно было оправдать только социально-политическими причинами, желанием сохранить относительное спокойствие в обществе в ситуации системного социально-экономического кризиса.

На состояние рынка труда влияют кредитные отношения, складывающиеся в обществе и, в первую очередь, государственный кредит. Государство может вступать в кредитные отношения с гражданами и фирмами, беря на себя разные роли: заемщика, кредитора или гаранта, при этом будет изменяться степень и механизм воздействия государственной кредитной политики на занятость граждан.

Когда государство выступает в качестве заемщика, оно занимает деньги у фирм и граждан в виде размещения государственных ценных бумаг и займов. Обычно мобилизованные таким образом средства используются для преодоления дефицита государственного бюджета и государственных внебюджетных фондов различных уровней. Государство воздействует на денежное обращение, сокращая его объемы, снижая совокупный платежеспособный спрос. Если государство размещает займы на привлекательных для кредиторов условиях, это может снизить уровень потребления, так как граждане и фирмы будут стремиться сэкономить средства для закупки государственных ценных бумаг. При этом снижение реального уровня потребления может произойти и в условиях стабильно высоких доходов населения, активно привлекая на финансовом рынке свободные средства, что способствует росту цены кредита. Недоступность кредита для предпринимателя препятствует расширению бизнеса и росту числа рабочих мест даже при высокой деловой активности и благоприятной конъюнктуре рынка товаров и услуг. Дороговизна кредита для предпринимателя приводит к росту цены товара или услуги, ввиду чего снижаются реальные доходы населения, уменьшается размер совокупного платежеспособного спроса на товары и, соответственно, сокращаются масштабы совокупного спроса на труд. Для расплаты по взятым на себя обязательствам государство должно мобилизовать средства в большем объеме, чем оно занимало их. Если средства, привлеченные с помощью государственного займа, не принесли прибыли, государство будет вынуждено увеличивать налоги или же рефинансировать государственный налог, т.е. размещать новый государственный заем для погашения задолженности по прежде взятым на себя обязательствам. Иногда государство замораживает выплаты по собственным долгам, но независимо от времени их выплаты население и фирмы

теряют часть вложенных средств по причинам макроэкономического характера, что негативно сказывается на состоянии рынков труда всех уровней.

Выступая на финансовом рынке в качестве кредитора или гаранта, государство может оказывать существенную поддержку отдельным группам предпринимателей и населения. Особенно ярко эта поддержка проявляется в предоставлении льготных кредитов, цена которых может быть существенно ниже рыночной. Право на получение льготных кредитов обычно предоставляется фирмам, производящим особо нужные стране товары и услуги. Поскольку получение льготного кредита существенно снижает цену капитала для предпринимателя и издержки производства в целом, это позволяет сформировать низкую цену конечного продукта, сделав его общедоступным, повысить ставки оплаты труда работникам предприятия.

Источником финансирования мероприятий по обеспечению сбалансированного функционирования национального рынка труда федеральный бюджет страны становится преимущественно в тех случаях, когда реализуемые мероприятия носят комплексный характер и влияют на динамику функционирования других подсистем хозяйственного механизма.

В рамках осуществления экономической политики в целом различные ее элементы могут по-разному влиять на занятость. Со своей стороны, состояние рынка труда влияет на динамику всей экономической системы, на масштабы производства и на состояние доходов населения. Взаимодействие производства, занятости и доходов испытывает сильное влияние вмешательства государства в стихийные процессы рыночного ценообразования.

Обратим особое внимание на принципиальные отличия между воздействием финансово-кредитной политики государства на динамику рынка труда и финансово-кредитным его регулированием. Разрабатывая и реализуя финансовую политику как составную часть социально-экономической политики в целом, государство не должно игнорировать возможных ее негативных последствий, могущих привести к снижению совокупного спроса на труд, деформации структуры его предложения и усилению общей несбалансированности рынка труда, но это возможно, когда в структуре мер социально-экономической политики продуманное и достойное место занимают проблемы занятости населения. В противном случае

цели государственного регулирования рынка труда будут вступать в противоречие с целями финансовой политики страны, а действие финансово-кредитных рычагов будет противостоять достижению сбалансированного функционирования рынков труда всех уровней.

К итоговым показателям анализа финансирования программ занятости можно отнести долю расходов на них в общем объеме валового внутреннего продукта (см. табл. 20.3).

Таблица 20.3

**Доля расходов на программы занятости
в общем объеме валового внутреннего продукта, %¹**

Годы	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Доля	0,4	0,3	0,4	0,3	0,3	0,2	0,3	0,2	0,2

В странах с переходной экономикой накоплен весьма разнообразный опыт организации финансирования программ государственного регулирования рынка труда. В 90-х гг. XX в. была наиболее распространена практика организации внебюджетных государственных фондов занятости населения. Например, в Российской Федерации подобный фонд был создан в 1991 г. в соответствии с Законом о занятости населения для аккумуляции финансовых средств, направленных на реализацию государственной политики занятости населения. Распорядителем фонда являлась государственная служба занятости России.

Согласно действовавшему Положению о Государственном фонде занятости населения (ГФЗН) РФ, утвержденному постановлением Верховного Совета РФ от 8 июня 1993 г. № 5132-1², средства фонда расходовались на финансирование мероприятий Программы содействия занятости населения и направлялись:

- на выплату пособий по безработице, оказание материальной и иной помощи членам семьи безработного, находящимся на его иждивении, а также гражданам, потерявшим право на по-

¹ Составлено и рассчитано по данным Госкомстата Российской Федерации.

² РГ. 1993. 29 июня (документ утратил силу).

собие по безработице в связи с истечением установленного законодательством срока его выплаты, оплату периода временной нетрудоспособности безработным гражданам;

- на мероприятия по профориентации, профессиональной подготовке и переподготовке безработных граждан, включая выплату стипендий обучающимся по направлению органов государственной службы занятости;
- на мероприятия по сохранению, созданию дополнительных или новых рабочих мест (производств) для граждан, особо нуждающихся в социальной защите, по развитию предпринимательской деятельности безработных граждан, включая процентные и беспроцентные ссуды;
- на организацию общественных работ;
- на возмещение затрат Пенсионному фонду РФ в связи с назначением досрочных пенсий безработным;
- на содержание аппарата Государственного фонда занятости населения и ряд других целей.

В силу целого ряда объективных причин и субъективных факторов деятельность ГФЗН к началу XXI в. в России была прекращена, а затем Правительством РФ было принято решение об изменении механизма финансирования программ занятости за счет средств федерального бюджета. Для обоснования размеров финансирования программ по содействию занятости населения используются соответствующие методики расчета и нормативы, дифференцированные по направлениям расходования средств.

Результаты всех проведенных расчетов служат обоснованием для определения величины финансовых ресурсов, выделяемых региону, для реализации программ содействия занятости (см. табл. 20.4).

Изменение порядка финансирования программ содействия занятости населения совпало по времени с сокращением и объемов финансирования программ. Это связано, в основном, с сокращением масштабов регистрируемой и скрытой безработицы. Вместе с тем в настоящее время в России в рабочий возраст вступают последние поколения, родившиеся до начала депопуляционных процессов в России: в середине — конце 80-х гг. XX в. В связи с этим страну может ожидать обострение проблем молодежной безработицы.

Таблица 20.4

Проектируемые показатели по мероприятиям содействия занятости населения

Наименование мероприятий	Численность участников программ, чел.	Объемы средств, тыс. руб.
<p>Специальные программы содействия занятости населения:</p> <ul style="list-style-type: none"> • организация общественных работ; • организация трудоустройства несовершеннолетних граждан; • организация трудоустройства граждан, особо нуждающихся в социальной защите: <ul style="list-style-type: none"> – молодежи; – женщин (включая многодетных и одиноких); – инвалидов; – граждан, уволенных с военной службы и членов их семей; – длительно безработных граждан; – лиц, освободившихся из мест лишения свободы; • содействие предпринимательской деятельности безработных граждан; • содействие в переселении и трудоустройстве безработных граждан 		
<p>Профессиональная ориентация и профессиональное обучение:</p> <ul style="list-style-type: none"> • профессиональная ориентация; • профессиональное обучение 		
<p>Материальная поддержка безработных граждан:</p> <ul style="list-style-type: none"> • выплата пособий по безработице; • досрочные пенсии; • материальная помощь 		

В современных условиях трансформации народнохозяйственного комплекса страны, когда Россия в результате глубоких институциональных реформ достигла значительного прогресса в формировании экономики рыночного типа, ужесточаются требования к эффективности использования средств федерального бюджета, в том числе направляемых на реализацию программ содействия занятости населения. В связи с этим признано необходимым:

Раздел VII. Политика занятости в России

- определить приоритетные направления действий на рынке труда для предотвращения кризисных ситуаций в сфере занятости;
- разработать нормативы выделения финансовых средств из федерального бюджета на реализацию мероприятий по содействию занятости населения исходя из текущих потребностей и прогнозируемой численности безработных граждан, объемов оказываемых им услуг;
- совершенствовать механизмы перераспределения средств федерального бюджета с учетом ситуации на рынке труда в субъектах Федерации;
- обеспечить повышение эффективности использования средств федерального бюджета на основе оценки эффективности реализуемых мероприятий по содействию занятости населения с точки зрения их социально-экономической результативности.

Для совершенствования механизма привлечения финансовых ресурсов на программы содействия занятости населения в перспективе предполагается узаконить 2%-е выплаты от фонда заработной платы на страхование от безработицы. С таким предложением выступает Федерация независимых профсоюзов. Речь идет о восстановлении ликвидированного в 2000 г. Государственного фонда занятости. Соответствующий законопроект уже разработан Комитетом Госдумы по труду и социальной политике и может быть рассмотрен депутатами в ближайшее время. Если его одобряют, то, например, фирмам со штатом сотрудников в 300 человек придется дополнительно платить около 90 тыс. руб. в месяц. Профсоюзы хотят вернуть безработным социальную защищенность и поставить пособия по безработице в зависимость от размера предыдущей зарплаты их получателей.

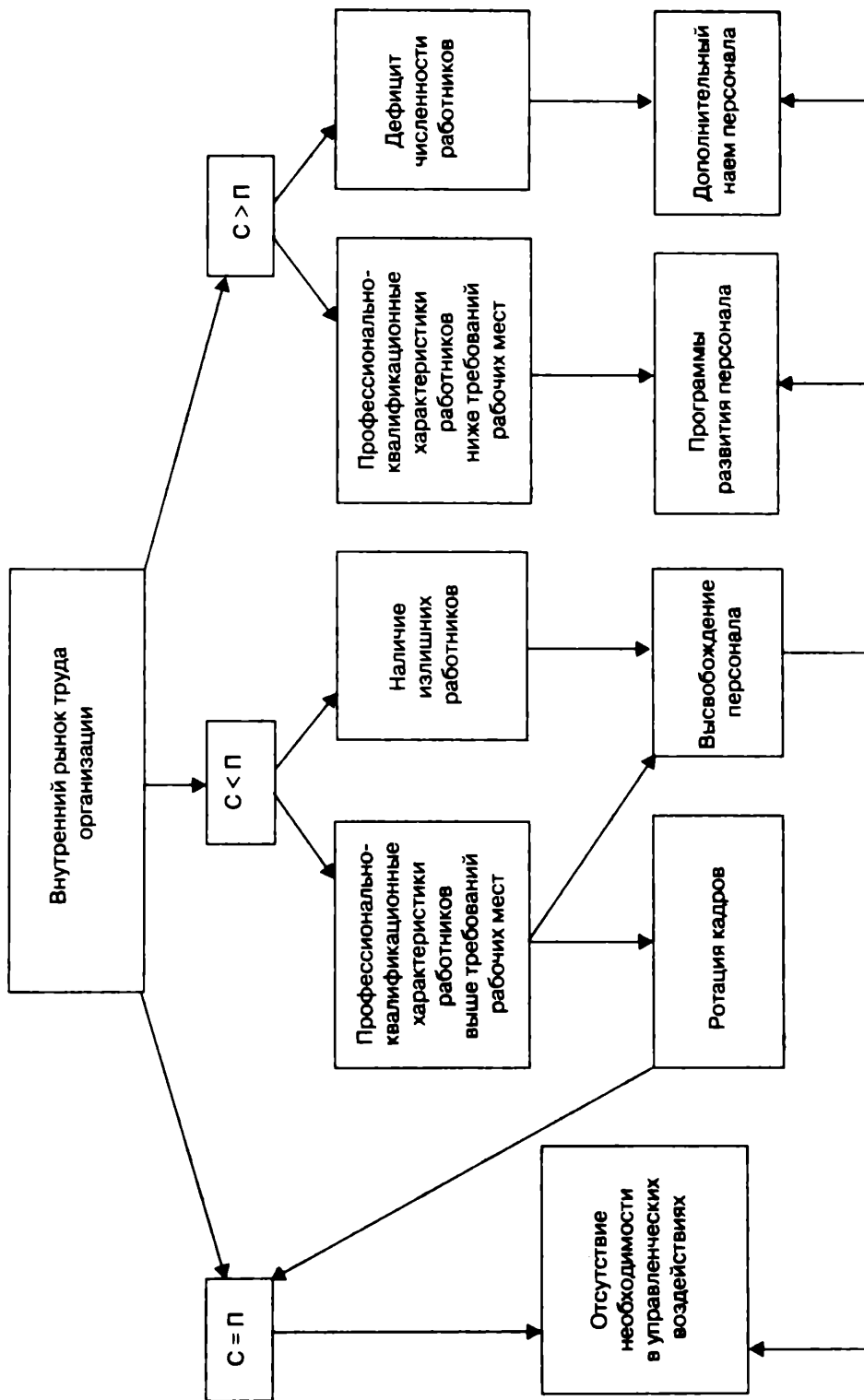
Результатом управленческих воздействий на состояние спроса и предложения на рабочую силу на рынках труда различных уровней должно стать достижение их сбалансированности. Поскольку формирование названных элементов рынков труда находится в компетенции органов власти определенных иерархических уровней управления, то сбалансированное развитие рынков труда возможно лишь в условиях согласованного взаимодействия государственных органов содействия занятости и кадровых служб организаций. Принципиальная схема регулирования взаимодействия внутренних и внешних

рынков труда с позиций достижения их сбалансированности представлена на рис. 20.17.

Меры по стимулированию спроса на рабочую силу и корректировке ее предложения, осуществляемые в рамках локального рынка труда, оказывают более сильное влияние на состояние внутренних рынков труда организаций (в силу своей конкретной и адресной направленности), чем меры федеральной политики занятости, носящей более общий характер.

Организация взаимодействия рынков труда различных уровней должна находиться в компетенции заинтересованных сторон: федеральные структуры управления занятостью содействуют с региональными, региональные — с местными органами власти и самоуправления территорий. Но если взаимодействие по вертикали подчиненности органов государственной власти достигается почти автоматически, то организация сотрудничества властных структур со структурами предпринимательскими требует особых усилий с обеих сторон. 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 рынка труда национального требует от участников дополнительных усилий по достижению соглашений и эффективного сотрудничества. Одновременно необходимо учитывать, что внутренние рынки труда находятся под достаточно сильным влиянием государственного управления экономикой, осуществляемого через систему юридических норм и правил, обязательных для каждого гражданина страны, для каждой организации. Предприниматель, участвующий в реализации федеральных или региональных программ занятости, не может, в силу специфики рынка, пренебрегать своими экономическими интересами и приносить их в жертву интересам развития региона или страны. В противном случае его бизнес потерпит крах. Поэтому заинтересовать предпринимателя в сотрудничестве такого рода можно, лишь демонстрируя преимущества, которые он получает по результатам этого сотрудничества. Речь может идти как о преимуществах чисто экономического плана — в виде налоговых льгот, льготных кредитов и инвестиций. Косвенное поощрение в виде создания определенного имиджа фирмы в глазах общественного мнения может принести организации гораздо больший экономический эффект, чем дорогостоящая реклама.

Раздел VII. Политика занятости в России



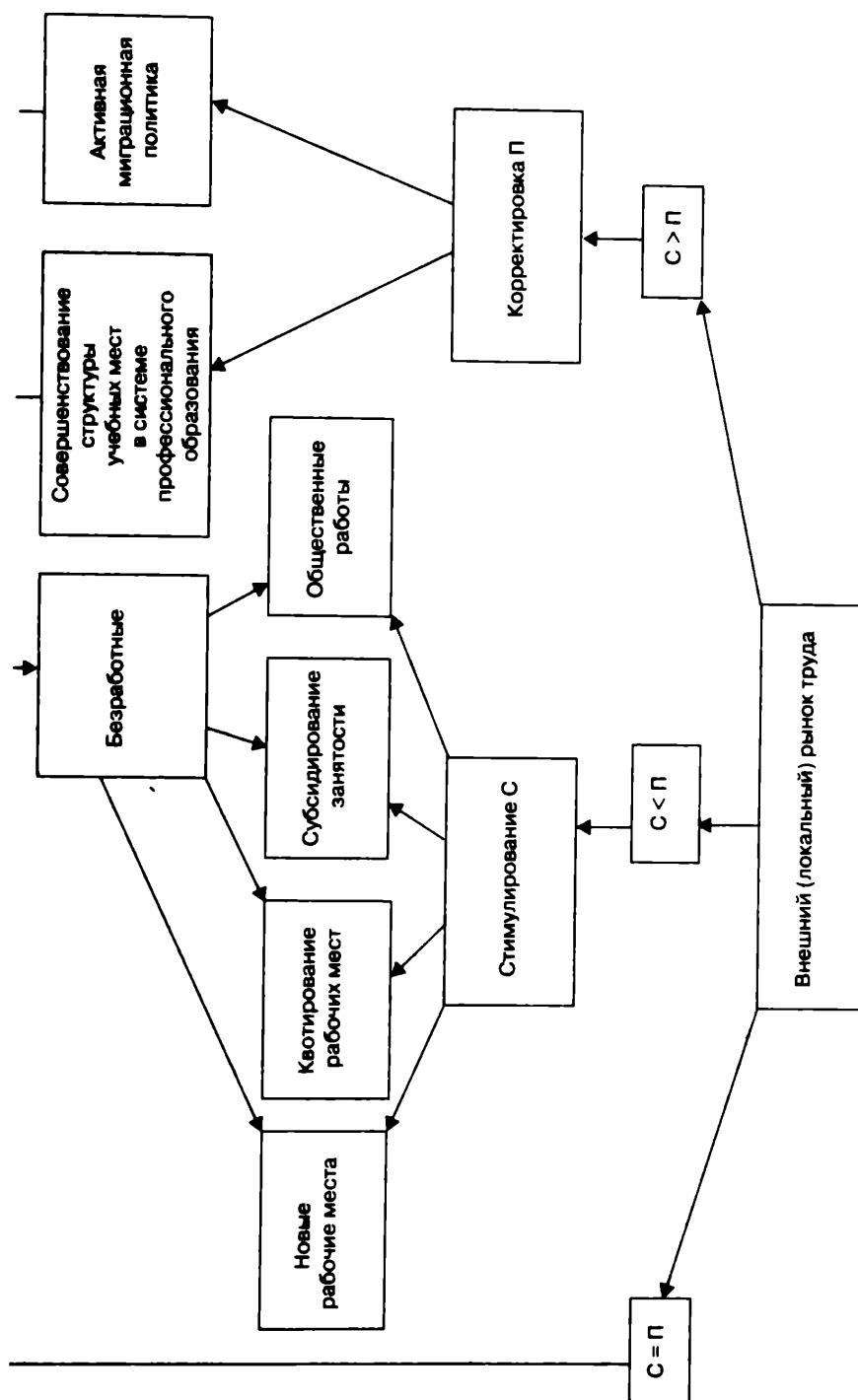


Рис. 20.17. Управление взаимодействием внутреннего и внешнего рынков труда:

С — спрос на рабочую силу; П — предложение рабочей силы

Подобного 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.

На рис. 20.18 представлена система управления занятостью в регионе с выделением уровней, подсистем, элементов механизма функционирования и связями (взаимодействия по вертикали и горизонтали).

Методологической основой построения системы управления занятостью на региональном уровне должен стать системный подход к внутрирегиональному использованию человеческого ресурса.

Системный подход заключается в рассмотрении крупной территориально-экономической проблемы — проблемы управления занятостью как особой системы, которая взаимодействует с другими системами. Он предполагает четкую формулировку конкретной проблемы, постановку целей и нахождение эффективных методов ее решения. Системный подход позволяет перейти от разрозненных действий субъектов управленческих отношений в сфере занятости, изолированного рассмотрения экономических категорий к общей концепции, которая дает возможность видеть всю систему связей и отношений в сфере занятости и управления ею, весь комплекс параметров, определяющих наилучшие пути ее развития и способствующих выполнению составленных планов и программ.

С позиции управления имеет значение способность открытой системы приспособиться к динамичным, неопределенным внешним воздействиям. Здесь необходимы отлаженные информационные потоки, аналитическая оценка и прогноз происходящих изменений, обеспечение гибкости и мобильности всех подсистем управляющей системы.

Система управления занятостью является сложной, поскольку характеризуется свойствами:

- робастности, т.е. она способна сохранять определенную работоспособность при отказе каких-либо из подсистем или отдельных элементов;
- эмерджентности (целостности), которое выражается в том, что система управления занятостью обладает свойством, отсутствующим у любой из составляющих ее частей, и рассмотрение каждого элемента не дает полного представления о сложной системе в целом;

- наличием неоднородных связей между элементами. В системе управления занятостью присутствуют такие виды связей, как структурные, функциональные, казуальные (причинно-следственные), информационные, пространственно-временные.

Сложная система характеризуется выполняемыми процессами (функциями), структурой и поведением во времени. При этом термин «структура системы» может применяться как к функциям, так и к элементам, соответственно строятся функциональная и морфологическая структуры системы управления занятостью.

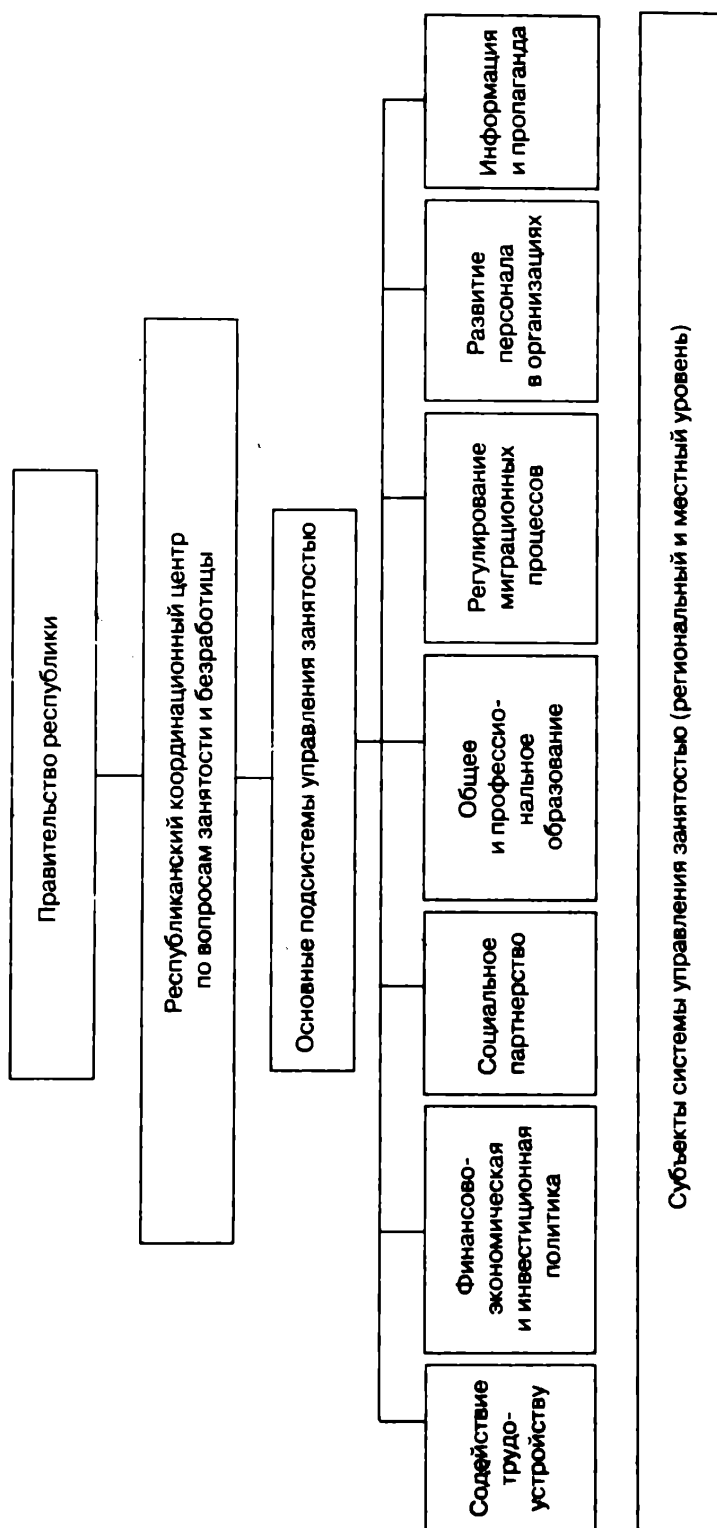
Система управления занятостью разбивается на подсистемы, каждая из которых является частью системы, выделяется по определенному признаку, обладает определенной самостоятельностью. В качестве признака выделения подсистем была взята сильная информационная, логическая, иерархическая связь между элементами.

Для системы управления занятостью в регионе характерны проблемы, связанные с информационным обеспечением управления, наличием и качеством разработанной стратегии в области занятости, организацией управления и оптимизацией взаимодействия всех элементов и уровней, технологией управления, системой эффективной мотивации и подготовленностью персонала.

Реальное управление занятостью в регионе заключается в осознании и формировании цели, распределении и использовании ресурсов, выступающих средствами ее достижения, и, наконец, в учете конкретных условий, которые и ограничивают возможности использования ресурсов и в то же время имеют благоприятные факторы, которые надо увидеть, учесть, использовать для достижения цели.

Анализ сложившейся практики управления занятостью в регионе показал, что воздействия на процессы занятости со стороны региональных субъектов управления занятостью носят в основном фрагментарный характер, отсутствует отлаженный механизм взаимодействия между ними.

Концепция управления занятостью в условиях рыночной экономики в отличие от господствовавших ранее директивно-плановых подходов должна приобрести новые особенности, заключающиеся в необходимости взаимодействия всех органов исполнительной и законодательной власти в регионе. Политика в сфере занятости населения не должна быть прерогативой какого-либо ведомства, поскольку она может реализоваться только через весь спектр направлений социально-экономической политики:



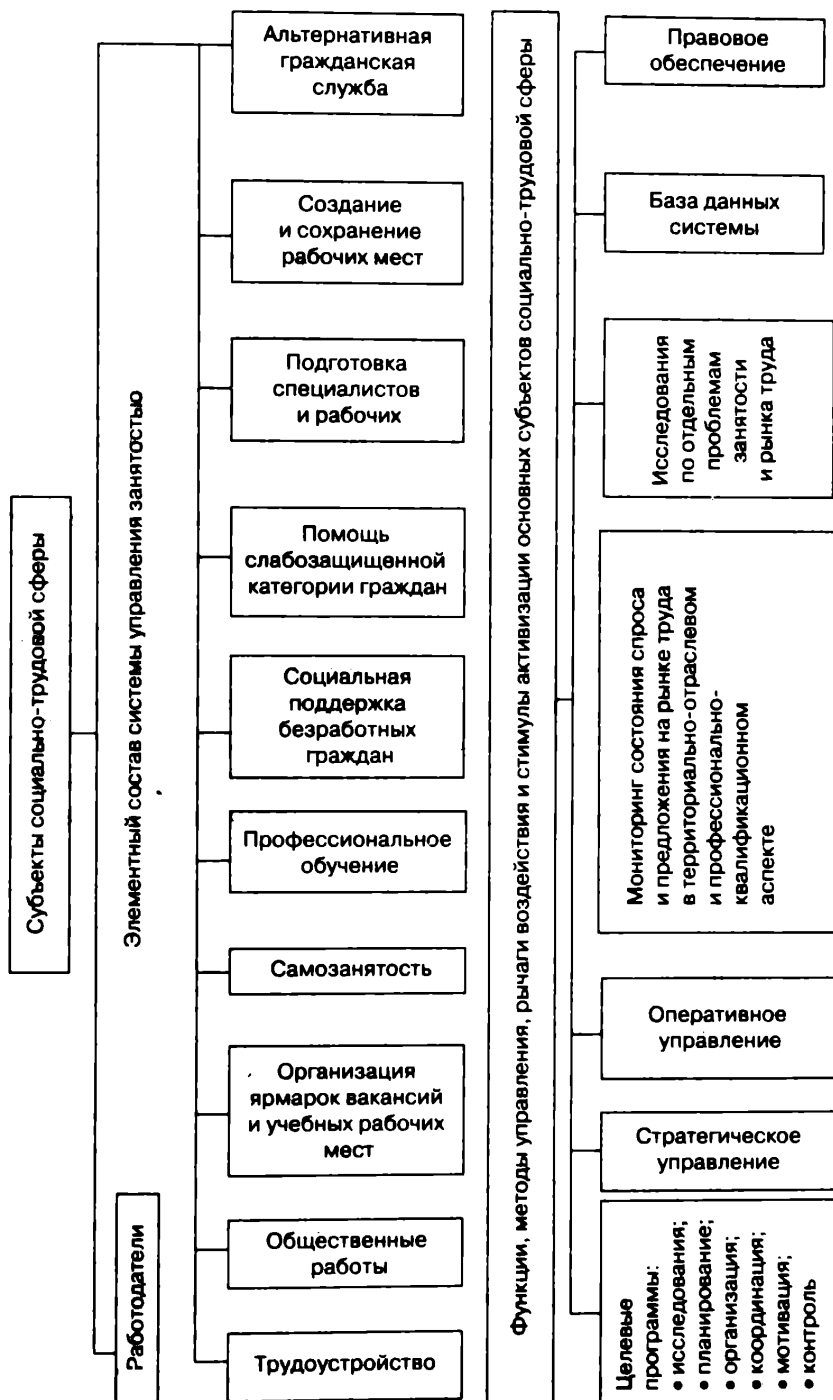


Рис. 20.18. Система управления занятостью в регионе (республики в составе Российской Федерации)

Раздел VII. Политика занятости в России

- структурно-инвестиционной;
- в области труда;
- социальной защиты;
- демографии и занятости;
- в сфере профессионального и общего образования;
- пенсионного обеспечения;
- миграционных процессов и др.

Ситуация с занятостью может улучшиться, только если удастся изменить и соответствующим образом скоординировать политику в области образования, заработной платы, социальной сферы, на рынке труда.

Важнейшая задача состоит в организации совместной деятельности соответствующих структур для решения проблем занятости и безработицы.

В этом случае можно говорить о возникновении системы, т.е. целостности, состоящей из взаимосвязанных частей, каждая из которых вносит свой вклад в характеристики целого¹.

В новых условиях значительно возросла самоответственность регионов за результаты социально-экономического развития. Поэтому, принимая на себя значительную ответственность за решение проблем занятости, важно правильно выстроить систему управления занятостью в регионе с четким выделением в управляющей системе уровней, подсистем, элементов механизма функционирования.

¹ См.: *Задорожная Л.И.* Управление занятостью в регионе: теория, методология, инструменты. Ростов н/Д, 2004. С. 35–55.

Вопросы к разделу X

1. Дайте определение занятости населения.
2. В чем заключается различие взглядов на занятость представителей различных научных школ?
3. От каких макроэкономических факторов зависит динамика занятости?
4. Какие виды занятости вы знаете?
5. Что такое факторы занятости и какова специфика их проявления?
6. Какие показатели позволяют охарактеризовать масштабы структуры и уровень занятости?
7. Что такое нетипичная занятость?
8. Дайте характеристику динамики структуры занятости населения России.
9. Что такое вторичная занятость и какова ее роль в механизме рынка труда?
10. Что такое теневая занятость и каковы ее основные признаки?
11. Что такое безработица?
12. Какие причины порождают безработицу?
13. В чем видят причины безработицы представители различных научных школ?
14. Опишите кривую Филлипса.
15. Дайте характеристику различных видов безработицы.
16. В чем различие понятий «вынужденности» и «неизбежности» безработицы?
17. С помощью каких показателей можно оценить количественные параметры безработицы?
18. Что такое закон Оукена?
19. Каковы основные характеристики российской безработицы?

Раздел VII. Политика занятости в России

20. В чем специфика женской безработицы в России?
21. Что такое скрытая безработица и какова ее роль в механизме рынка труда?
22. Что такое политика занятости и каковы ее основные цели?
23. В чем заключается роль государства на рынке труда?
24. Каким образом будут различаться стратегии государственного регулирования рынка труда в зависимости от этапа экономического развития?
25. Какова роль негосударственных структур содействия занятости на рынке труда?
26. Каким образом распределяются функции регулирования рынка труда между его субъектами?
27. Дайте характеристику основных инструментов государственного воздействия на рынок труда.
28. Какова роль малого бизнеса в решении проблем занятости населения?
29. Какова роль финансовых инструментов в обеспечении политики занятости?
30. С помощью каких методов достигается взаимодействие рынков труда различных уровней?
31. В чем специфика системы управления занятостью в регионе?
32. В чем проявляется взаимодействие государственной и корпоративной политики занятости?

Список литературы

1. *Абакумова Н.Н., Подовалова Р.Я.* Политика доходов и заработной платы: учеб. пособие. Новосибирск; М., 1999.
2. *Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е.* Экономика и социология труда: учебник для вузов. М., 1999.
3. *Армстронг М.* Практика управления человеческими ресурсами. СПб., 2004.
4. *Атаманчук Г.В.* Управление — фактор развития (размышления об управленческой деятельности). М., 2002.
5. *Байделл Т.* Как улучшить управление организацией. М., 1995.
6. *Барышников Н.П.* Заработная плата. 5-е изд. М., 1998.
7. *Баткаева И.А.* Организация оплаты труда в условиях перехода к рыночной экономике: учеб. пособие. М., 1994.
8. *Беляцкий Н.П., Велесько С.Е., Питер Ройш.* Управление персоналом. Минск, 2002.
9. *Болотин В.М., Громов Л.М., Четыркин Е.М.* Эффективность капиталистической экономики: некоторые проблемы анализа и измерения. М., 1990.
10. *Вайсбурд В.А.* Экономика труда (экономика социально-трудовых отношений): электронный альбом наглядных пособий по дисциплине. Самара, 2004.
11. *Веснин В.Р.* Практический менеджмент персонала: пособие по кадровой работе. М., 2003.
12. *Виханский О.С., Наумов А.И.* Менеджмент. СПб., 2002.
13. *Владимирова Л.П.* Экономика труда: учеб. пособие. М., 2000.
14. *Волгин Н.А., Будаев Т.Б.* Оплата труда и проблемы ее регулирования. М., 2006.

Список литературы

15. Волкова Г., Матранова П., Ромашевская Н. Вопросы методики оценки дифференциации доходов населения // Вопросы статистики. 1997. № 2.
16. Гейц И.В. Заработная плата и другие расчеты с физическими лицами. М., 1999.
17. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: учебник. 2-е изд. М., 1999.
18. Громыко В.В. План и рынок в воспроизводстве рабочей силы: опыт развитых индустриальных стран. М., 1992.
19. Доходы и заработная плата: проблемы формирования, распределения, регулирования / под ред. Н.А. Волгина. М., 1999.
20. Дятлов В.А., Кибанов А.Я., Одегов Ю.Г., Пихало В.Т. Управление персоналом: учебник. М., 2000.
21. Зарубов А.В. Заработная плата. М., 1999.
22. Кейнс Дж.М. Общая теория занятости, процента и денег. М., 1978.
23. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом. М., 2003.
24. Кибанов А.Я., Дуракова И.Б. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация: учеб. пособие. М., 2005.
25. Кирсанов К.А., Буянов В.П., Михайлов Л.М. Теория труда. М., 2001.
26. Кондраков Н.П. Бухгалтерский учет. М., 2002.
27. Кочеткова А.И. Введение в организационное поведение и организационное моделирование. М., 2003.
28. Красовский Ю.Д. Организационное поведение. М., 2003.
29. Ляшецкий А.П. Организация и регулирование оплаты труда: учеб. пособие / под ред. В.В. Адамчука. М., 1996.
30. Мак-Дональд М. Стратегическое планирование труда и заработной платы. СПб., 2000.
31. Мильнер Б.З. Теория организации. М., 2002.
32. Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Митрофанов Н.Г. Рынок труда и социальное партнерство: монография. М., 1998.
33. Одегов Ю.Г., Журавлев П.В. Управление персоналом: учебник для вузов. М., 1997.
34. Организация и регулирование оплаты труда: учеб. пособие / под ред. В.В. Адамчука. М., 1996.
35. Рофе А.И. Экономика и социология труда. М., 1999.
36. Рофе А.И., Жуков А.Л. Теоретические основы экономики и социологии труда. М., 1999.

Список литературы

37. Руденко Г.Г. Внутренний и внешний рынки труда: механизм сбалансированного развития. М., 1999.
38. Руденко Г.Г., Кулапов М.Н., Карташов С.А. Рынок труда: учебник. М., 1997.
39. Руденко Г.Г., Муротозаев Б.Ч. Формирование рынков труда: учеб. пособие / под ред. Ю.Г. Одегова. М., 2004.
40. Рынок труда: учебник / под ред. В.С. Буланова, Н.А. Волгина. М., 2003.
41. Рынок труда и доходы населения: учеб. пособие / под ред. Н.А. Волгина. М., 1999.
42. Синк Д.С. Управление производительностью / пер. с англ. М., 1989.
43. Слезингер Г.Э. Труд в условиях рыночной экономики: учеб. пособие. М., 1996.
44. Социальная политика: учебник / под общ. ред. Н.А. Волгина. М., 2003.
45. Стивенсон В.Дж. Управление производством. М., 2002.
46. Управление персоналом: учебник для вузов / под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. М., 1998.
47. Фатхутдинов Р.А. Организация производства. М., 2000.
48. Хендерсон Р. Компетентный менеджмент. 8-е изд. / пер. с англ.; под ред. Н.А. Горелова. СПб., 2004.
49. Экономика: учебник / под ред. А.И. Архипова, А.Н. Нестеренко, А.К. Большакова. М., 1998.
50. Экономика труда: учебник / под ред. В.В. Адамчука. М., 1999.
51. Экономика труда / под ред. М.А. Винокурова, Н.А. Горелова. СПб., 2004.
52. Экономика труда: учебник / под ред. П.Э. Шлендера, Ю.П. Кокина. М., 2002.
53. Экономика труда: учебник для вузов / под ред. Г.Р. Погосяна, Л.И. Жукова. М., 1991.
54. Экономика труда (социально-трудовые отношения) / под ред. Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова. М., 2003.
55. Экономика труда и социально-трудовые отношения / под ред. Г.Г. Меликьяна, Р.П. Колосовой. М., 1996.
56. Экономическая теория (политэкономия): учебник / под общ. ред. В.И. Видяпина, Г.П. Журавлевой. М., 2000.
57. Эренберг Р.Дж., Смит Р.С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика / пер. с англ. М., 1996.

Учебное издание

Одегов Юрий Геннадьевич
Руденко Галина Георгиевна

ЭКОНОМИКА ТРУДА

Учебник

Редактор О.В. Соболева
Дизайн обложки Е.В. Гуров
Верстка А.В. Плотников, А.Л. Цветков
Корректор Л.А. Воронина
Ответственная за выпуск И.А. Бусыгина

Подписано в печать 09.08.2010
Формат 60х90/16
Гарнитура Newton
Усл. печ. л. 50,0
Уч.-изд. л. 31,9
Тираж 2000 экз.
Заказ № 3268.

Санитарно-эпидемиологическое заключение № 77.99.60.953.Д.006911.04.10
о соответствии издания ОСТ 29.124-94 от 29.04.2010 г.

ООО «Волтерс Клувер»

127287, Москва, 2-я Хуторская, д. 38А, Бизнес-центр «Mirland», стр. 17
Тел.: +7 (495) 721-89-51/52/53
Факс: +7 (495) 721-89-54
E-mail: office@wolters-kluwer.ru
Website: www.wolters-kluwer.ru

Книги издательства можно заказать по тел.: 8-800-200-6789
(круглосуточно; междугородный звонок бесплатно)

ПОЛЬЗОВАТЕЛЬ
ParaType
In Legal Use

Использованы лицензионные шрифты фирмы «ParaType»

Отпечатано в ОАО «Можайский полиграфический комбинат».
143200, г. Можайск, ул. Мира, 93.
www.oaompk.ru тел.: (495) 745-84-28, (49638) 20-685

Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко

ЭКОНОМИКА ТРУДА

УЧЕБНИК

Юрий Геннадьевич Одегов — доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой управления человеческими ресурсами Российской экономической академии им. Г.В. Плеханова, заслуженный деятель науки РФ, лауреат премии Правительства РФ в области образования, действительный член Российской академии естественных наук (РАЕН) и Академии безопасности, обороны и правопорядка (АБОП), председатель Московского отделения Межрегиональной общественной организации — Академии труда и занятости (АТиЗ).

Галина Георгиевна Руденко — доктор экономических наук, профессор, заместитель заведующего кафедрой управления человеческими ресурсами Российской экономической академии им. Г.В. Плеханова, лауреат премии Правительства РФ в области образования, действительный член РАЕН, АБОП и АТиЗ.

Признание России страной с рыночной экономикой, ее стремление к вступлению во Всемирную торговую организацию требуют пересмотра концепции и содержания ряда учебных дисциплин, преподаваемых в соответствии с требованиями Государственного образовательного стандарта к программам подготовки экономистов и менеджеров.

В учебнике сделана попытка адаптировать содержание курсов «Экономика труда», «Экономика социально-трудовых отношений», «Экономика и социо логия труда» к реалиям рыночной экономики, адекватно изменившейся экономической реальности, отразить современную трансформацию социально-трудовых отношений в России, наметившуюся в начале XXI в. От ранее изданных настоящий учебник отличается инновационной трактовкой основных категорий, характеризующих сферу труда; описанием и анализом комплексных взаимосвязей, существующих в рамках названной сферы; увязкой экономических и управленческих аспектов рассматриваемых проблем.

Для студентов, аспирантов и преподавателей экономических вузов и факультетов.

ISBN 978-5-466-00672-8



www.wolters-kluwer.ru