



РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ
НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
и ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
при ПРЕЗИДЕНТЕ РФ

В.В. Кафидов

СТИМУЛИРОВАНИЕ ПОТРЕБНОСТИ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ В РАЗВИТИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ПОЛИТИКА

МЕЖДУ КРИЗИСОМ И МОДЕРНИЗАЦИЕЙ

ИЗДАТЕЛЬСКИЙ ДОМ «ДЕЛО»

Валерий Викторович Кафидов
Стимулирование потребности
предпринимателей в развитии
человеческого капитала
Серия «Экономическая политика:
между кризисом и модернизацией»

http://www.litres.ru/pages/biblio_book/?art=19405269

*Валерий Кафидов. Стимулирование потребности предпринимателей
в развитии человеческого капитала: Издательский дом «Дело»
РАНХиГС; Москва; 2013
ISBN 978-5-7749-0730-4*

Аннотация

Работа с персоналом ради эффективного использования, поддержания и развития рабочей силы уже привычна для современных руководителей. Но некоторые специалисты не видят различия между персоналом (его рабочей силой) и человеческими ресурсами, которые можно превратить в человеческий капитал.

Данное исследование предпринято с целью разработать рекомендации по формированию и использованию человеческого капитала и эффективному мотивированию руководителей.

Книга адресована специалистам по управлению человеческими ресурсами, преподавателям, студентам и слушателям, обучающимся по программам направлений «менеджмент», «экономика», «социология».

Содержание

Введение	6
Глава 1	8
1.1. Место капитала в факторах общественного производства	8
Конец ознакомительного фрагмента.	34

Валерий Кафидов

Стимулирование потребности предпринимателей в развитии человеческого капитала

Российская академия народного хозяйства и
государственной службы при Президенте Российской
Федерации

Экономический факультет

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

Введение

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

В данном исследовании человеческого капитала речь идет о микроуровне анализа. На макроуровне речь идет о качестве населения и совокупной рабочей силе или трудовых ре-

сурсах. На микроуровне человеческие ресурсы могут превращаться в человеческий капитал. А вот где граница между рабочей силой и человеческим капиталом? Человеческий капитал – это развитие рабочей силы или составная часть капитала? Выгодно ли предпринимателю под капиталом понимать рабочую силу? Ответы на данные вопросы интересны с точки зрения определения необходимости стимулирования и мотивации предпринимателей на воспроизводство рабочей силы и обслуживание человеческого капитала.

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

В связи с этим можно выделить следующие задачи:

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

Глава 1

Понятие человеческого капитала

1.1. Место капитала в факторах общественного производства

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

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

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

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

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

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

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

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

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

С марксистской позиции капитал возникает на такой ступени развития товарного производства, когда рабочая сила становится товаром. В процессе первоначального накопления капитала происходило отделение непосредственных производителей от средств производства и сосредоточение средств производства в руках капиталистических предпринимателей. Лишенный средств производства рабочий вынужден был продавать свою рабочую силу капиталистам. Этот процесс означал превращение простого товарного производства в капиталистическое. Капиталист в процессе производства соединяет приобретенные на рынке товары: рабочую силу и средства производства; в результате производительного потребления их в процессе производства после реализации вновь созданного товара он получает большую сто-

имость, чем та, которая была им авансирована.

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

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

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

собственника.

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

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

Капитал – средства, орудия и материалы производства, являющиеся продуктом предшествующего труда, обращенным на производство новых ценностей (Д. Рикардо, К. Маркс); различают народный капитал – средства производства – и частный капитал – часть имущества лица, доставляющая ему доход (А. Смит). Капитал разделяется на обо-

ротный, потребляемый вполне при производстве ценностей (например, сырые материалы), и основной, остающийся более или менее продолжительное время в составе предприятия. Капитал называется предпринимательским, если он находится в непосредственном распоряжении его собственника, капиталиста, ссудным, если отдан им в ссуду из процентов, мертвым, если почему-либо не служит целям производства или не приносит дохода [27].

Отмечается и еще одна особенность капитала. Под капиталом понимают созданные людьми ресурсы, которые используются для производства товаров и услуг, то есть они не могут удовлетворять потребности человека непосредственно. Капитал обладает рядом свойств: свойством увеличения, прироста капитала по отношению к первоначальной величине; воспроизводимостью капитала, сохранностью капитала.

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

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

Рынок труда – особая экономическая категория, охваты-

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

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

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

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

Плановое регулирование использования трудовых ресурсов имеет неоспоримое преимущество в гарантии защиты от безработицы. При этом государство может обеспечить потребности общества и производства в рабочей силе. Плановое регулирование в нашей стране позволяло обеспечить преподавание иностранных языков в сельских школах или оказание квалифицированной медицинской помощи в районной больнице за счет плановой подготовки и распределения выпускников учебных заведений. Плановое регулирование позволяло управлять трудовой карьерой руководителей и специалистов, стимулировать развитие человеческих ресурсов путем доплат за ученую степень, разряд и др. (В СССР в ряде организаций за знание иностранного языка до-

плачивали 25 рублей, вне зависимости от потребности в его применении). Вместе с тем все это не сопровождалось высокой эффективностью труда. При производстве десяти пар кожаной обуви на человека в год женщины простаивали в очередях, чтобы купить хотя бы одни приличные сапоги.

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

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

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

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

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

Население – это естественно исторически складывающа-

яся и непрерывно возобновляющаяся в процессе производства и воспроизводства непосредственной жизни совокупность людей.

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

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

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

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

Ресурс (фр. resource) – средство, к которому обращаются в нужном случае. Общее свойство ресурсов – потенциальная возможность их участия в производстве. Таким образом, в рамках организации люди не могут рассматриваться как ресурс, их участие в деятельности организации не потенциально, а реально определено штатным расписанием, должностными инструкциями и др. документами. А вот их внут-

ренные человеческие возможности могут служить ресурсом (человеческими ресурсами). Во внешней среде организации понятие трудовых ресурсов оправданно.

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

Что же такое человеческий ресурс и как им должно управлять? Процесс управления человеческими ресурсами включает в себя: разработку стратегии управления персоналом; оценку персонала; подбор персонала; мотивацию персонала; развитие персонала.

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

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

Решающую роль в трудовых ресурсах играет трудоспособное население в трудоспособном возрасте. Трудоспособное

население разделяется на две категории: экономически активное и неактивное.

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

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

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

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

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

«Факторы производства – ресурсы, необходимые для про-

изводства товаров и услуг:

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

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

Полезно определиться и понять, речь идет о макроуровне или микроуровне производства. На макроуровне рассматривается качество населения и совокупной рабочей силы или трудовых ресурсов. Последние два понятия часто отождествляют, имея в виду потенциальную способность к труду населения. На данном уровне рассмотрения объясняются с экономической точки зрения последствия таких демографиче-

ских явлений, как рождаемость и смертность, потери общества от гибели людей разного возраста, затраты на здравоохранение и образование и др.

На предприятии же нет и не может быть трудовых ресурсов, есть купленная рабочая сила и ее реализация – труд. На микроуровне происходит продажа рабочей силы (не человека), которая является источником прибавочной или добавленной стоимости, человеческие ресурсы, т. е. ресурсы человека превращаются в человеческий капитал.

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

Спрос на трудовые услуги изменяется под воздействием следующих факторов:

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

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

- численность работников, предлагающих свой труд;

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

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

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

цена ресурса,

производительность ресурса,

цена на продукцию, производимую с помощью ресурса,

цена на другие ресурсы, их взаимозаменяемость,

число предприятий, предъявляющих спрос на ресурс,

ожидания потребителей ресурса,

государственное регулирование рынка ресурса.

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

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

- предположим, что объем производства на предприятии

в коротком периоде зависит только от увеличения затрат труда, от увеличения количества работников (L);

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

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

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

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

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

Предельная доходность представляет собой произведение предельной производительности на цену произведенной

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

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

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

Как будет изменяться спрос фирмы на рабочую силу? Очевидно, он будет увеличиваться до тех пор, пока предельная доходность труда не сравняется с предельными издержками по найму рабочей силы в денежном выражении, которые представляют собой цену труда, то есть заработную плату рабочего:

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

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

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

$$MRP = MRC = P.$$

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

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

Обоснование потребности в персонале может основываться на различных подходах.

Целевой подход:

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

- используются нормы управляемости;
- принимается коэффициент замен.

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

Потребность в персонале формируется под воздействием двух групп факторов:

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

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

Количественная оценка:

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

Качественная оценка:

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

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

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

Подобный сложный вопрос возникает в сфере госу-

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

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

Общественное разделение труда характеризуется как общее, частное и единичное. Такому разделению труда соответствуют отрасли, профессии и специальности. Разделение труда идет от обособления профессий до разделения различных рабочих, занятых изготовлением одного и того же про-

дукта. На последнем уровне, соответствующем специальностям, возможно даже использование «необученных» рабочих.

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

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

Профессиональное разделение труда предполагает профессионализацию, включающую профессиональную информацию, профессиональную ориентацию и профессиональный отбор. Профессиональный отбор основывается на праве

граждан на труд, выбор профессии и праве организации на подбор требующегося персонала.

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

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

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

полнения соответствующей работы, которые имеют место в процессе приобретения соответствующей профессии.

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

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

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

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

- *инвестиции в образование.* Этот вид инвестиций является наиболее значительным, так как он закладывает основу

будущего развития и совершенствования знаний человека, дает ему определенную профессию и квалификацию, делает рабочую силу более эффективной;

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

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

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

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

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