

Литература

1. Бенсік А. Практичні проблеми та їх вирішення у сфері поліпшення рівня задоволення роботою/ А.Бенсік, С.Нагі; пер. з англ. Є.Ю. Мазіної // Проблеми і перспективи управління в економіці. — 2007. — № 3. — С. 53 — 63.

2. Временное положение об обучении персонала в Группе Компаний «Герц».

3. Гаман П.І. Якість життя — інтегральна характеристика соціальної ефективності функціонування регіонального комплексу: (теор.-мет. заклади)/ П.І. Гаман // Економіка та держава. — 2008. — № 9. — С. 82—84.

Стаття надійшла до редакції 25.05.2010 р.

УДК 331.1:338.45:69

М. В. Симонова, канд. техн. наук, доцент,
ГОУ ВПО «Самарский государственный
архитектурно-строительный университет»

ДИНАМИКА ПАРАМЕТРОВ КАЧЕСТВА РАБОЧЕЙ СИЛЫ И ЭФФЕКТИВНОСТИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

АННОТАЦИЯ. В статье рассматривается изменение критериев качества рабочей силы в зависимости от характера труда. Развивается тезис о необходимости преобладания качественных характеристик рабочей силы, ориентированных на интеллектуальный, творческий труд. Проводится анализ взаимосвязи качества рабочей силы и эффективности человеческого капитала.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА. качество рабочей силы, эффективность человеческого капитала, качественные характеристики рабочей силы, творческие, интеллектуальные способности к труду, инновационная категория качества рабочей силы, мотивация

АННОТАЦІЯ. У статті розглядається зміна критеріїв якості робочої сили залежно від характеру праці. Розвивається теза про необхідність переважання якісних характеристик робочої сили, орієнтованих на інтелектуальну, творчу працю. проводиться аналіз взаємозв'язку якості робочої сили і ефективності людського капіталу.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. якість робочої сили, ефективність людського капіталу, якісні характеристики робочої сили, творчі, інтелектуальні здібності до праці, інноваційна категорія якості робочої сили, мотивація.

ANNOTATION. in the article the change of criteria of quality of labour force is examined depending on character of labour. a thesis about the necessity of predominance of high-quality descriptions of labour force, oriented to intellectual, creative labour is developed. the intercommunication of quality of labour force and efficiency of human capital is analyzed.

KEY WORDS. quality of labour force, efficiency of human capital, high-quality descriptions of labour force, creative, intellectual capacities for labour, innovative category of quality of labour force, motivation.

Развитые способности к труду составляют основу трудового потенциала общества и в соответствии с развитием научно-технического прогресса требования к наличию тех или иных способностей к труду постоянно изменяются. В современной постиндустриальной стадии все большее значение приобретают умственные, творческие способности человека, использование которых в процессе деятельности позволяет изменять и создавать новые орудия и средства труда, в числе которых все большее значение приобретают информационные системы. Прогресс в общественном или политическом устройстве даёт возможность развиваться технике и технологиям, наращивая экономический потенциал общества. Обратная последовательность также возможна, когда развитие экономики, технологический прогресс заставляют изменяться общественное и политическое устройство. Причиной изменений становятся поступательное развитие рабочей силы, совершенствующей свои качественные характеристики и реализующей появившиеся новые возможности. Взаимосвязь процессов общественного устройства и технологических укладов проявляется и в отторжении идей, процессов, технологий, существенно опередивших своё время или не совпадающих по динамике процессов. Если рассматривать ход общественно-исторического процесса с точки зрения оценки динамики движения, то можно обратить внимание на неравномерность развития, которое имеет пульсирующий характер. Бурные, революционные процессы сменяются относительным затишьем, когда идёт освоение предыдущего всплеска идей, и в этот период общество, скорее всего, не воспримет новшества, кардинально отличающиеся от существующего порядка, даже если в будущем это будет признано как необходимое условие жизни. К примеру, в социалистический период развития нашего государства сложно было применять такие качества рабочей силы, как предприимчивость, конкурентоспособность, коммерческие способности и т.д. В кризисные периоды, когда происходит спад по всем направлениям экономической, финансовой и социальной жизни, приходит понимание

необходимости существенных, кардинальных изменений, что служит причиной продуцирования новых идей, методов, оригинальных технологий, которые в силу кризисных явлений не всегда могут быть использованы немедленно, но именно они будут служить в дальнейшем основой для подъёма экономики.

Без интеллектуального и инновационного прорыва, имеющего в своей основе рабочую силу с преобладанием качественных характеристик определённого рода, невозможно создание прогрессивных технологий, материалов и оборудования. Качество рабочей силы в этом случае следует оценивать именно по наличию и возможностям применения качественных характеристик, позволяющих создавать новое. Мы предлагаем условно называть такую категорию качества рабочей силы термином «инновационная категория», подразумевая новый уровень качества, имеющий в своей основе творческий интеллектуальный процесс, характеризующийся определённой спецификой, требующий новых подходов к оценке качества труда и рабочей силы, структуре подготовки специалистов такого рода.

Рассматривая участие рабочей силы в инновационном процессе, логическим продолжением которого является создание массового производства по новым технологиям, можно утверждать, что для деятельности в изменившихся условиях требуется применение рабочей силы с другими качественными характеристиками, позволяющими успешно работать с новым оборудованием по разработанным инструкциям, регламентам. Причем в качественных характеристиках и этой категории качества, которую мы условно называем «исполнительской» в силу другого характера труда, также все большее значение приобретают умственные, интеллектуальные способности вследствие автоматизации и роботизации производства.

Развитие средств производства предполагает опережающее развитие производительных сил, создающих прогрессивные технологии, машины и механизмы, которые после широкого внедрения в производство требуют более качественно подготовленную рабочую силу. Таким образом, повышение качества рабочей силы влечёт за собой, в первую очередь, совершенствование средств производства и, затем качественно новый уровень воспроизводства рабочей силы. Причём, если использование рабочей силы происходит со смещением уровня качества и уровня развития средств производства, наблюдается деградация качества рабочей силы или застой в динамике развития и воспроизводства рабочей силы. Будем рассматривать понятие качество рабочей

силы как совокупность характеристик, обеспечивающих сохранение готовности к осуществлению заданной системы социально-трудовых функций и достижению заданных качественно-количественных параметров товара или услуги. Качество рабочей силы имеет разнонаправленный экономический характер, находится в сложной интегральной зависимости от различных параметров внутренней и внешней среды, и одновременно проявления качества рабочей силы оказывают влияние на постоянно меняющиеся экономические и социальные условия.

Очевидна взаимосвязь качества рабочей силы и человеческого капитала. В некоторых исследованиях эта связь выглядит как прямая зависимость [4, с. 141]. Человеческий капитал складывается из природных способностей человека и может быть увеличен в процессе образования, профессиональной деятельности, приобретения опыта работы. Эффективность физического и человеческого капитала по оценке Г.В. Грацинской [1, с. 28—32], можно рассчитывать по схожим методикам, так как, несмотря на существенные различия, имеются и общие черты, которые представляют собой блага длительного пользования, требуют расходов на содержание, ремонт и приносят доход.

Представляет интерес сравнительная оценка динамики изменений эффективности человеческого и физического капитала с течением времени и в зависимости от величины и интенсивности инвестиций. Наши исследования показывают, что с увеличением человеческого капитала возрастает и эффективность его использования, которая может быть разной в различные периоды жизни человека. Моделируя условную ситуацию накопления человеческого капитала в течение жизни одного индивидуума при благоприятных условиях реализации можно предположить, что наиболее эффективным периодом жизни, скорее всего будет тот, когда наибольший объем человеческого капитала совпадет с накопленным практическим опытом, то есть это период жизни примерно с 25 до 60 лет. Такие возрастные границы обусловлены примерным началом трудовой деятельности после получения профессионального образования и выходом на пенсию. В этот период также могут наблюдаться скачки и провалы в эффективности в зависимости от условий деятельности, однако можно предположить, что в общем случае в рассматриваемый период эффективность будет увеличиваться и к концу рассматриваемого срока, скорее всего, будет снижаться, вследствие снижения физиологической активности, и далее будет идти по убывающей кривой. Эффективность физического капитала, под которым понимается совокуп-

ность технологических линий, машин и механизмов, т.е. основные средства, будет максимальной в момент начала эксплуатации ввиду минимального физического и морального износа, и будет постоянно снижаться. Срок службы оборудования в современных российских условиях составляет более 20—30 лет, а иногда доходит до 50—70 лет, что позволяет в допустимых пределах сравнить срок службы оборудования с продолжительностью жизни человека. Ускоряющиеся темпы развития цивилизации приводят к сокращению сроков жизни машин и механизмов и увеличению продолжительности жизни человека, но при определении зависимости эффективности от сроков службы имеют значение не точные временные промежутки, а динамика процессов и характер такой зависимости.

Эффективность человеческого капитала является функциональной зависимостью от многих факторов, среди которых можно выделить следующие:

— природные данные человека: генетическая предрасположенность, физическое и психическое здоровье, умственные способности;

— внешняя социальная, культурная, политическая среда, в которой происходит накопление и реализация человеческого капитала;

— усилия самого человека, способствующие накоплению и реализации человеческого капитала.

Можно сказать, что эффективность человеческого капитала и эффективность труда — родственные понятия, но не синонимы. Если человеческий капитал накапливается, но не реализуется, нельзя говорить о его эффективности, то есть в период реализации человеческого капитала уже следует считать эффективностью труда. Однако если мы говорим об эффективности человеческого капитала, то имеем в виду деятельность человека на конкретном производстве и о нём необходимо судить по результатам производственной деятельности всего предприятия или его структурного подразделения, что можно представить в виде интегральной зависимости:

$$\mathcal{E}_{чк}(t) = \int \frac{\Delta\sigma(t)}{\mathcal{E}_{фк}(t) \cdot K_{pc}(t)},$$

где $\mathcal{E}_{чк}(t)$ — эффективность человеческого капитала, занятого на производстве в определенный период; $\Delta\sigma(t)$ — прирост доходности производства в период времени; $K_{pc}(t)$ — показатель качест-

ва рабочей силы предприятия в период времени; $\mathcal{E}_{\text{чк}}(t)$ — показатель эффективности физического капитала в период времени.

Здесь эффективность человеческого капитала является интегральной зависимостью от результативности деятельности, выражающейся в доходности производства. Качество рабочей силы и эффективность физического капитала — это те определяющие факторы, которые находятся в динамической зависимости друг от друга, но имеют равнонаправленное влияние на эффективность человеческого капитала. Некоторые авторы [3; 6] предлагают разделить способности к умственному и физическому труду терминологически, присваивая рабочей силе способности только к физическому труду, умственный же труд, относя к человеческому капиталу. При наличии определённой логики рассуждений, приводящей к таким выводам, нельзя согласиться с результатами логических построений, приводящими к постулату, что умственные способности не являются способностями к труду. Наша позиция заключается в том, что человеческий капитал развивает способности к труду, повышая, таким образом, качество рабочей силы.

Закономерность, характеризующая уровень эффективности физического и человеческого капитала, на рисунке 1 наглядно показывает, что с течением времени эффективность физического капитала (пунктирные линии) неуклонно снижается, причём даже в первые годы эксплуатации эффективность не может быть выше своих стартовых возможностей, а после первых десяти лет эксплуатации наступает моральное устаревание оборудования. Эффективность вложений в человеческий капитал с течением времени возрастает, причём период стабильной эффективной работы может измеряться несколькими десятилетиями. Во время обучения и сразу после получения профессионального образования эффективность специалиста достаточно низкая, так как происходит процесс накопления знаний, опыта, профессиональных навыков. В первые годы после получения образования или параллельно с ним накапливаются неявные знания, одновременно возрастает эффективность приобретённого человеческого капитала, который продолжает увеличиваться, даже если специалист не получает регулярного обновления знаний или работает не по специальности.

Здесь в полной мере проявляется влияние неявного знания на успешность специалиста, которое при отсутствии неблагоприятных факторов (смена специальности, нерегулярность или отсутствие повышения квалификации) может многократно усилить эффективность работы. Одно из главных отличий в оценке эффективности физического и человеческого капиталов заключа-

ется существенно меньшем или полном отсутствии морального износа человеческого капитала в течении жизни человека. Снижение эффективности в конце трудовой деятельности происходит в большей степени за счёт ухудшения физиологических характеристик, в то время как величина человеческого капитала продолжает возрастать.

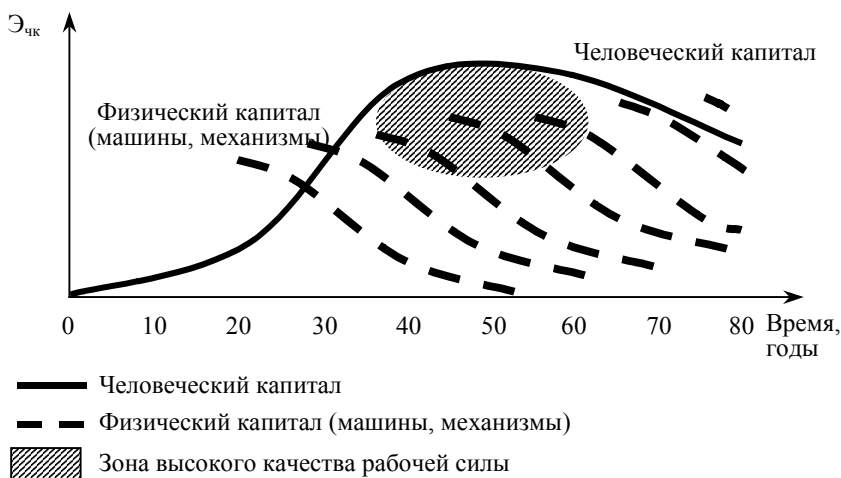


Рис. 1. Периоды эффективности физического и человеческого капитала

Пик эффективности человеческого капитала приходится на период активного использования накопленного человеческого капитала, и в среднем такой пик приходится на период человеческой жизни от 30 до 50—60 лет в зависимости от личности и от условий деятельности. Логичным будет предположить, что необходимо совмещение пиков максимальной эффективности человеческого и физического капиталов (рис. 1).

Это возможно при условии использования новых технологий в период максимальной эффективности человеческого капитала. Именно в этом случае можно говорить о высоком качестве рабочей силы, позволяющей достигнуть максимальной эффективности. Если оценить расположение максимальных пиков эффективности, то можно заметить, что максимум эффективности любой механизм имеет непосредственно сразу после создания и начала эксплуатации. Причём если создание и начало эксплуатации растягиваются во времени, то эффективность работы будет снижаться по мере увеличения такого временного разрыва. При условии

смены технологий с периодичностью в 5—7 лет в период максимальной эффективности человеческого капитала может смениться до 4—5 поколений механизмов, что следует считать оптимальным при данных условиях. Появление нового поколения машин и механизмов обусловлено необходимостью повышения эффективности их использования, что отражено на предложенном рисунке.

Человеческий капитал развивает способности к труду, повышая, таким образом, качество рабочей силы, но, не заменяя его. Человеческий капитал позволяет применить такое понятие как «эффективность», ставя в зависимость результаты деятельности от качества рабочей силы. То есть качество рабочей силы является следствием эффективной деятельности, результата применения человеческого капитала.

Качество рабочей силы и эффективность физического капитала — это те определяющие факторы, которые находятся в динамической зависимости друг от друга, но имеют равнонаправленное влияние на эффективность человеческого капитала. Совокупное качество рабочей силы на предприятии в определённый период времени — $K_{pc}(t)$ можно выразить следующей формулой:

$$K_{pc}(t) = F(K_{эф} \cdot K_{иннокр} \cdot K_{учр} \cdot K_{обр} \cdot K_{чр} \cdot K_з \cdot K_u \cdot K_m),$$

где $K_{pc}(t)$ находится в зависимости от следующих основных параметров: коэффициента уровня развития основных средств производства: строительной техники, технологий, материалов — $K_{эф}$; состояния и условий развития теоретической, прикладной науки и инновационных технологий — $K_{иннокр}$; действующей законодательной базы для взаимосвязанного функционирования производственно-хозяйственных объединений, профессионального образования, государства, общественных профессиональных организаций — $K_з$; уровня развития институционализации социального партнёрства в регионе — K_u ; уровня развития управления человеческими ресурсами на предприятии — $K_{учр}$; мотивации каждого индивида на реализацию собственного качества рабочей силы — K_m ; качества профессионального образования на всех профессиональных уровнях — $K_{обр}$; состояния человеческих ресурсов региона — $K_{чр}$.

Сложность и непредсказуемость задач современного производства выводят на первый план интеллектуальные, творческие, социально-коммуникативные показатели качества рабочей силы, по-

звolyающие оперативно реагировать на непредвиденные изменения окружающей среды. Можно утверждать, что кривая эффективности человеческого капитала в зависимости от инвестиций направлена вверх вне зависимости от природных данных человека, которые определяют характер и динамику кривизны, имеющей тенденцию к росту. Целенаправленные инвестиции, усилия общества в стремлении к увеличению человеческого капитала дают результат даже в самых сложных случаях физической неполноценности.

За рубежом, так же как и в России, человеческий капитал рассматривается как основа развития экономики, когда наибольшей ценностью компании становится не накопленное производственное оборудование, а люди, работающие на предприятии [2, с. 181—182]. Оценка Всемирного банка подтверждает всё возрастающую ценность человеческого капитала данными по 192 странам, в которых на долю человеческого капитала приходится в среднем 64 % общего богатства, на долю физического капитала — 16 %, на долю природного капитала — 20 %. «В России эта пропорция составляет, соответственно, 14 %, 14 % и 72 %. В Германии, Швеции, Японии удельный вес человеческого капитала достигает 80 % национального богатства» [5, с. 3]. Приведённые данные говорят об огромном, не используемом человеческом богатстве России, для развития которого имеется мощная фундаментальная база, заложенная в советском периоде.

Анализ системы комплексного воздействия различных общественных, государственных и коммерческих структур на формирование качества рабочей силы и результата этого воздействия можно прогнозировать пути развития качества и в соответствии с прогнозом определять государственную политику, разрабатывать соответствующие программы.

Литература

1. Грацинская Г.В. Оценка общей экономической эффективности инвестиций в человеческий и физический капитал с учетом фактора времени / Г.В. Грацинская // Финансовые проблемы Российской Федерации и пути их решения: материалы VIII Международной научно-практической конференции. — СПб: Изд-во СПбГПУ, 2007. — С. 28—32.

2. Друкер, П.Ф. Задачи менеджмента в XXI веке: пер. с англ.: уч. пособие / П.Ф. Друкер. — М.: Издательский дом «Вильямс», 2000. — С. 181—182.

3. Михнева С.Г. Рынок труда: методологические и теоретические основы познания (системно-эволюционный подход): монография / С.Г. Михнева; Волгогр. гос. техн. ун-т. — Волгоград, 2001. — 207 с.

4. Роцин, С.Ю. Экономика труда: экономическая теория труда: учебное пособие / С.Ю. Роцин, Т.О. Разумова. — М.: ИНФРА-М, 2000. — С. 141.

5. Степанова, Т.Е. Закономерности развития экономики, основанной на знаниях: автореф. дис. ... доктора экон. наук / Т.Е. Степанова. — Самара: СГЭУ, 2005. — С. 3.

6. Усманова, Т.Д. Теоретические вопросы функционирования и особенности рынка труда в условиях переходной экономики (на примере Республики Таджикистан): автореф. дис. ... доктора экон. наук / Т.Д. Усманова. — Душанбе, 2006. — С. 16.

Стаття надійшла до редакції 31.05.2010 р.

УДК 331.108

К. М. Синякова, аспірант,
Херсонський державний університет

ПОБУДОВА МОДЕЛІ ВНУТРІШНЬОФІРМОВОГО НАВЧАННЯ ЯК ЗАСІБ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНО-КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ СТРУКТУРИ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

АНОТАЦІЯ. У статті розглядається необхідність проведення внутрішньофірмового навчання, визначено умови та проблеми побудови ефективної моделі навчання персоналу підприємства для забезпечення функціонування його професійно-кваліфікаційної структури.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Професійно-кваліфікаційна структура, навчання персоналу, технології навчання, модель навчання, компетенції.

АННОТАЦИЯ. В статье рассматривается необходимость проведения внутрифирменной учебы, определены условия и проблемы построения эффективной модели учебы персонала предприятия для обеспечения функционирования его профессионально-квалификационной структуры.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА. Профессионально квалификационная структура, учеба персонала, технологии учебы, модель учебы, компетенции.

The SUMMARY. In article necessity of carrying out of intrafirm study is considered, conditions and problems of construction of effective model of study of the personnel of the enterprise for maintenance of functioning of its vocational structure are defined.

KEY WORDS. Professionally qualifying structure, study of the personnel, technology of study, model of study, the competence.