

## НЕКОТОРЫЕ АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ

G.P. Bochkaryova

### SOME CURRENT ISSUES OF WORKFORCE MANAGEMENT

Современные тенденции развития мирового рынка и научно-технического прогресса привели к изменениям процесса производительного потребления трудовых ресурсов и появлению новых закономерностей их формирования. Возросшая степень разделения и кооперации труда, объективная необходимость специализации работников с учетом их интересов и потенциальных возможностей повлекли за собой необходимость изменения организационных структур и методов управления трудовыми ресурсами, создание искусственных интеллектуальных систем, кластерных объединений, применение аутсорсинга и других форм специализации, в которых работники выступают как трудовой ресурс. Организации, которые умеют аккумулировать и создавать у себя редкие, ценные ресурсы и возможности, достигнут конкурентного преимущества [2; 3].

Управление трудовыми (человеческими) ресурсами является новой стадией управления персоналом, сущность которой заключается в смещении акцентов в деятельности служб персонала. В эпоху знаний на первое место выходят ресурсы человека, интеллектуальный потенциал персонала и организации. Работников, являющихся носителями интеллектуальных ресурсов, рассматривают как ценность компании, добытую в конкурентной борьбе и которую нужно развивать посредством мотивации и стимулирования, чтобы достичь стратегических целей организации. Именно люди, персонал организации, яв-

ляются источником интеллектуальных ресурсов, творцами ценностей. Если в доиндустриальном обществе приоритет принадлежал природным ресурсам, в индустриальном – материальным ресурсам, то в постиндустриальном – интеллектуальным ресурсам: интеллектуальному капиталу персонала, интеллектуальному капиталу организации в целом.

Интеллектуальный капитал состоит из структурного капитала и человеческого капитала. Структурный капитал – это то, что остается, когда сотрудники – носители человеческого капитала – уходят домой, например: базы данных, торговые марки, организационные структуры и т.д.

Человеческий капитал представляет собой систему экономических отношений между работниками, предприятием и государством по поводу реализации трудового потенциала и распределения между ними полученного дохода. При этом под трудовым потенциалом организации понимается возможное количество и качество труда, которым располагает трудовой коллектив организации при данном уровне научно-технического прогресса.

Трудовой потенциал всего общества характеризует совокупную общественную способность к труду. Трудовой потенциал выступает в форме кадрового потенциала общества и имеет следующие основные количественные и качественные характеристики: степень состояния здоровья, умение работать в коллективе, творческий потенциал, активность, организованность, образование, профессионализм, ресурсы рабочего времени, уровень нравственного развития.

В рамках ООН во второй половине 1980-х годов формируется понятие «индекс развития

<sup>1</sup> Кандидат экономических наук, доцент кафедры отраслевого менеджмента и организации здравоохранения факультета отраслевого менеджмента НОУ ВПО «Российский новый университет».

© Бочкарёва Г.П., 2014.

человеческого потенциала», величина которого определяется как среднее арифметическое из трех показателей: ожидаемая продолжительность жизни, уровень образования, реальный душевой ВВП.

В 2010 году в России ВВП на душу населения с учетом паритета покупательной способности к доллару США составлял 14 183 тыс. долл./чел. в год (по данным Всемирного банка). Анализ динамики ВВП в период с 1989 по 2010 г. показывает, что на временном отрезке 2000–2008 гг. имеет место наиболее быстрый рост, составлявший от 5,3% до 10,0% в год. Повидимому, это тот максимум, превзойти который в рамках сырьевой экономики невозможно. В 2008 году началось резкое снижение ВВП (вызванное мировым экономическим кризисом), которое показывает, что сырьевое развитие России не только имеет пределы роста, но и отличается неустойчивостью, так как сильно зависит от мировой экономической конъюнктуры. Даже если исходить из предположения, что наиболее высокие стабильные темпы роста ВВП на душу населения, отмечавшиеся в России в 2003–2008 гг., будут наблюдаться и в дальнейшем, то величина этого показателя сравняется со средним уровнем по ЕС только в 2050 году.

Обращая внимание на величину расходов на здравоохранение в странах Европы и России, видим, что она не входит в ряд самых бедных стран Европы, но доля затрат на здравоохранение, составляющих 5,07% от ВВП, находилась на последнем месте. Соответственно по ожидаемой продолжительности жизни (68,8 л.) среди европейских стран она также была на последнем месте. Возникает вопрос: почему, несмотря на относительно высокий уровень жизни и лучшие финансовые возможности, Россия по одному из фундаментально значимых социальных показателей занимает такое скромное место [4].

В области демографической политики в РФ была принята в 2000 г. Концепция [9], целью которой является постепенная стабилизация численности населения, формирование предпосылок последующего демографического роста. Однако уравнение линейной регрессии, примененное к наблюдаемой в России и ЕС динамике изменения ОПЖ (ожидаемой продолжительности жизни) на протяжении 2005–2009 гг. показывает, что рост этого показателя идет чрезвычайно медленно. Россия догонит ЕС только к 2031 году. Тем самым подтверждается вывод, что нацеленные на исправление ситуации меры нельзя считать эффективными и отвечающими поставленной задаче.

Таким образом, по базовым демографическим показателям, формирующим понятие «индекс развития человеческого потенциала», видно, что отстающее развитие сочетается с неэффективностью мер, предпринимаемых для преодоления сложившегося положения. Вместе с тем, несомненно, что в стране имеются необходимые средства и соответствующие условия для улучшения социального положения населения и системы медицинской помощи.

Демографическая сфера имеет фундаментальное значение с точки зрения обеспечения безопасности государства, достойной жизни населения, высокотехнологичной модернизации и эффективного развития экономики.

На уровне предприятия «трудовые ресурсы» – это численный состав работников, обладающих такими количественными и качественными характеристиками, использование которых позволяет обеспечить реализацию текущих задач и стратегии развития предприятия.

В настоящее время непрерывно формируются новые общие квалификационные требования, которые предъявляются прежде всего к современным профессиям, использующимся в наукоемких и информационных технологиях. Такими требованиями являются: способность к абстрактному мышлению; умение оперировать информацией и знаниями; умение программировать, аналитически и логически мыслить; способность быстро реагировать на любые изменения ситуации и, в связи с этим, понимание того, как функционируют экономические, психологические, социотехнологические системы и каковы их взаимосвязи. При этом необходимо учитывать, что структурные характеристики и свойства социальных систем являются одновременно и способами и результатами практики, которую они рекурсивно организуют.

Перечисленные обстоятельства обуславливают понимание того, что управлять творческими интеллектуальными работниками с помощью традиционных методов невозможно. Появилась необходимость формирования системы инновационного управления трудом, наиболее отвечающего современному этапу развития экономики. Объектом инновационного управления трудом являются человеческие ресурсы организации. А предметом – развитие творческого потенциала и инновационного поведения работников. Инновационное управление трудом наиболее характерно для инновационных организаций, действующих в высокотехнологичных отраслях экономики. Однако любая современная организация, стремящаяся успешно конкурировать в

рыночной среде, должна применять инновационные принципы и методы управления.

Такими методами являются переход от функциональных подразделений к профессиональным командам, от работы, ориентированной на простые задачи, к решению многомерных задач; от контроля над работниками – к наделению их полномочиями. При этом теория решения изобретательных задач, а также идеи реинжиниринга становятся центральными в научно-методическом обеспечении процессов инновационного управления трудом. При этом труд рассматривается как важный фактор производства, для анализа которого требуется разработка особых методологических подходов. Это объясняется тем, что человеческие ресурсы, понимаемые не только как фактор экономического развития, но и как его цель, занимают центральное место в структуре производительных сил общества во всех развитых странах мира. Для исследования требуются особые подходы. Лауреат Нобелевской премии по экономике Р. Солоу в работе «Рынок труда как социальный институт» отметил, что «занятость и доход, который она приносит, не есть простой эквивалент, соответствующий набору потребительских товаров», и следовательно, они должны анализироваться особым образом [1].

При оценке инновационных способностей людей можно использовать некоторые из следующих критериев. Уровень профессионального образования работников, особенно высшего, показывает их возможности участвовать в той или иной роли в инновационных процессах. Инновационную активность персонала характеризуют и такие показатели, как количество изобретений, рационализаторских предложений, новых идей и предложений (ноу-хау). Инновационные способности носят ярко выраженный личностный характер. Подобная трансформация личного фактора производства ведет к изменениям в стиле и методах управления персоналом. Содержание данных изменений можно сформулировать как трансформацию управления персоналом в систему управления человеческими ресурсами.

Повышается роль стимулирования и мотивации труда в сознании и поддержании инновационной активности работников, особое значение среди которых приобретают творческие стимулы, которые предполагают распределение трудовых функций между сотрудниками по их способностям и постоянное перераспределение выполняемых функций. Распределение людей в системе общественного производства и разделение труда в соответствии с их способностями, психологическим типом отношения к работе –

один из главных факторов активизации инновационной деятельности.

Принципами стратегии кадрового обеспечения деятельности предприятий в условиях построения инновационной экономики, трансформации управления персоналом являются:

– создание свободного потока информации, который позволяет находить новые идеи в самых неожиданных местах и использовать их в достижении целей и задач организации; при этом следует использовать сетевые структуры как инструмент управления знаниями, обеспечивающий извлечение, создание, трансформацию и распространение знаний в различных организационных ландшафтах;

– тесное и систематическое взаимодействие между подразделениями, усиление горизонтальной, а также вертикальной связей, что обеспечивает необходимые ресурсы, информацию и поддержку;

– организация работы командами и обеспечение высокого уровня доверия в коллективе;

– наличие руководителей, которые верят в нововведения, обеспечивают доступность необходимых ресурсов и реализацию потенциальных возможностей.

## Литература

1. Ахлакова И.Р. Трудовые ресурсы как фактор экономического роста // Теория и практика общественного развития. – 2012. – № 4. – С. 285–287.
2. Брукинг Э. Интеллектуальный капитал / пер. с англ. – СПб. : Питер, 2001.
3. Гидденс Э. Устроение общества. Очерк теории структуризации. – М. : Академический проект, 2005.
4. Тарко А.М. Социально-демографическое состояние и перспективы развития России на фоне стран Европы и мира // Вестник РАН. – 2013. – № 1. – Т. 83. – С. 58–65.
5. Тюличева Л.Д. Понятийное пространство категории «трудовой потенциал» // Дискуссия. – 2012. – № 10.
6. Дроздова Е.М. Подходы к определению и оценке трудового потенциала // Дискуссия. – 2012. – № 5.
7. Управление персоналом в России: история и современность. – М. : ИНФРА-М, 2014.
8. Эдвинсон Л. Корпоративная долгота. Навигация в экономике, основанной на знаниях. – М. : ИНФРА-М, 2005.
9. Концепция демографической политики Российской Федерации на период до 2015 года // Экономика и жизнь. – 2000. – № 24.