

В.Т. Смирнов
И.В. Сошников
В.И. Романчин
И.В. Скоблякова

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ:
содержание и виды,
оценка и стимулирование

Москва
Машиностроение-1
2005

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ПО ОБРАЗОВАНИЮ
ОРЛОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

В.Т. Смирнов, И.В. Сошников, В.И. Романчин
И.В. Скоблякова

**ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ:
содержание и виды,
оценка и стимулирование**

Под редакцией доктора экономических наук,
профессора В.Т. Смирнова

Москва
Машиностроение–1
2005

УДК 338.24.021.8(082)
ББК 65.9 (2)
ЧЗ9

Рецензенты:

доктор экономических наук, профессор

С.А. Дятлов

доктор экономических наук, профессор

В.Ф. Бондарев

Человеческий капитал: содержание и виды, оценка и стимулирование: монография / Смирнов В.Т., Сошников И.В., Романчин В.И., Скоблякова И.В.; под ред. д.э.н., профессора В.Т. Смирнова. – М.: Машиностроение-1, Орел: ОрелГТУ, 2005. – 513 с.

В монографии раскрывается содержание, виды, оценка и стимулирование развития человеческого капитала в условиях перехода на инновационный путь экономического роста.

Книга представляет интерес для научных работников, руководителей и специалистов инновационных предприятий и подразделений, а также может быть полезна преподавателям и студентам вузов.

УДК 338.24.021.81(082)

ББК 65.9 (2)

ISBN 5-94275-226-5

ISBN 5-93932-100-3

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение	7
ГЛАВА I ЭКОНОМИКА ЗНАНИЙ И ПЕРЕХОД НА ИННОВАЦИОННЫЙ ПУТЬ ПОСТИНДУСТРИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ	10
1.1 Информационно – технологическая революция и формирование пятого и шестого инновационных циклов.....	10
1.2 Знания как целесообразно-организованный процесс успешной деятельности	19
1.3 Инновационный сектор экономики и его развитие	29
1.4 Роль знаний в экономике и замещении производственных ресурсов	39
ГЛАВА II. НАУЧНЫЕ ИСТОКИ ТЕОРИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА	46
2.1 С.Н. Булгаков и разработка теории «Христианского социализма»	46
2.2 Т. Шульц и разработка основ теории человеческого капитала.....	62
2.3 Г. Беккер – неоклассический анализ человеческого капитала.....	68
2.4 Подход М.М.Критского к оценке индивидуального и совокупного человеческого капитала России.....	80
ГЛАВА III. СУЩНОСТЬ И ВИДЫ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКЕ	95
3.1 Сущность человеческого капитала как экономической категории.....	95
3.2 Виды человеческого капитала	100
3.3 Капитал здоровья	101
3.4 Трудовой капитал.....	105
3.5 Интеллектуальный капитал.....	108
3.6 Организационно-предпринимательский капитал.....	112
3.7 Культурно-нравственный капитал.....	114
3.8 Социальный капитал.....	118
3.9 Бренд-капитал.....	120
3.10 Структурный капитал	121
3.11 Организационный капитал	122
3.12 Индекс развития человеческого потенциала	125

ГЛАВА IV. ЖИЗНЕННЫЕ ЦИКЛЫ И ИНВЕСТИЦИИ В РАЗВИТИЕ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА	130
4.1 Жизненные циклы формирования индивидуального человеческого капитала.....	130
4.2. Инвестиции в формирование индивидуального человеческого капитала.....	136
4.3 Прижизненные инвестиции в индивидуальный человеческий капитал.....	143
ГЛАВА V. ЦИКЛИЧНОСТЬ ВОСПРОИЗВОДСТВА ОСНОВНЫХ ВИДОВ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА	150
5.1 Цикличность воспроизводства и оборота индивидуального человеческого капитала.....	150
5.2 Биофизические и социальные циклы воспроизводства индивидуального человеческого капитала.....	155
5.3 Цивилизационные циклы и воспроизводство культурно- нравственного капитала	158
5.4 Инновационные циклы воспроизводства интеллектуального капитала	170
ГЛАВА VI. УПРАВЛЕНИЕ КАПИТАЛОМ ЗДОРОВЬЯ (БИОФИЗИЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ)	174
6.1 Содержание и оценка капитала здоровья (биофизического капитала).....	174
6.2 Инвестиции в капитал здоровья и повышение работоспособности	185
6.3 Стимулирование здорового образа жизни и высокой работоспособности персонала.....	195
ГЛАВА VII. УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ РАБОЧИХ	201
7.1 Изменение характера и содержания труда в экономике знаний	201
7.2 Квалификационная аттестация и оценка трудового потенциала рабочих.....	211
7.3 Производственная аттестация и стимулы продуктивной занятости рабочих.....	220
ГЛАВА VIII. ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЙ КАПИТАЛ: ОСНОВНЫЕ ФОРМЫ И ОЦЕНКА	230
8.1 Сущность и основные формы интеллектуального капитала.....	230

8.2 Интеллектуальная собственность: спецификация прав	236
8.3 Инновации: виды, оценка, жизненный цикл	246
8.4 Номенклатура продуктов творческого труда и экономический оборот интеллектуальной собственности	260
8.5 Технология инновационной деятельности	266
8.6 Подходы к оценке интеллектуального капитала специалистов	277
8.7 Планирование, аттестация и стимулирование творческого труда специалистов предприятий	288
ГЛАВА IX. СТРУКТУРА ИСТОЧНИКОВ И ЭФФЕКТИВНОСТЬ ИНВЕСТИЦИЙ В ПОСЛЕВУЗОВСКОЕ ОБРАЗОВАНИЕ	301
9.1. Необходимость и особенности инвестиций в человеческий капитал	301
9.2. Специфика инвестиций в послевузовское образование	304
9.3. Финансирование и направления инвестиций в послевузовское образование	306
9.4. Особенности инвестиционного процесса в послевузовском образовании	311
9.5 Оценка эффективности инвестиций в послевузовское образование	317
ГЛАВА X. КАПИТАЛИЗАЦИЯ И ОБОРОТ ОРГАНИЗАЦИОННО – ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ СПОСОБНОСТЕЙ	322
10.1 Предпринимательские способности и формы их капитализации	322
10.2 Фирма как воплощение предпринимательских и организационных способностей	329
10.3 Предпринимательские доходы: источники, виды, структура	337
ГЛАВА XI. ОРГАНИЗАТОРСКИЕ СПОСОБНОСТИ. ОЦЕНКА И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА МЕНЕДЖЕРОВ	347
11.1 Эффективный менеджер и оценка его вклада в успехи бизнеса	347
11.2 Интрапренерство: принципы, формы, организация	357
11.3 Активность женщин в бизнесе и управлении	362
ГЛАВА XII. СОЦИАЛЬНЫЙ КАПИТАЛ	375
12.1 Социальный капитал: теоретико-методологический анализ	375

12.2 Социальные инновации и повышение качества национального человеческого капитала.....	385
12.3 Оценка делового климата в коллективе и пути его укрепления.....	393
12.4 Роль культуры и нравственности как институтов социального капитала	397
12.5 Деловая репутация фирмы: оценка и мотивы накопления	401
ГЛАВА XIII. ИНСТИТУЦИОНАЛЬНАЯ ИНФРАСТРУКТУРА КАПИТАЛИЗАЦИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ ЗНАНИЙ И СПОСОБНОСТЕЙ	408
13.1 Формирование и функционирование рынка человеческого капитала как основного ресурсного рынка	408
13.2 Институт социального партнерства и современная модель цивилизованного бизнеса.....	423
13.3 Социально-экономическая политика государства.....	430
13.4 Адекватная экономическая политика предприятий	440
13.5 Кадровая политика фирмы в условиях социального партнерства.....	445
ГЛАВА XIV. ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ – ОСНОВА И ИСТОЧНИК ДОСТАТОЧНЫХ ДОХОДОВ В ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКЕ.....	466
14.1 Человеческий капитал – основа трудовых доходов в инновационной экономике	466
14.2 Некоторые особенности систем оплаты и стимулирования труда во Франции и Италии	473
14.3 Способы стимулирования труда на малых предприятиях	481
14.4 Перспектива за совмещением оплаты труда с вознаграждением за используемый фирмой человеческий капитал.....	483
ГЛАВА XV. КОУЧИНГ И НАСТАВНИЧЕСТВО В СИСТЕМАХ ФОРМИРОВАНИЯ И НАКОПЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА	490
15.1 Коучинг в бизнес–образовании.....	490
15.2 Наставничество и его возможности в закреплении и развитии человеческого капитала.....	498
15.3 Тренинг: первый опыт	506

ВВЕДЕНИЕ

Теория человеческого капитала и формирующаяся на ее основе экономическая и социальная политика становятся такой областью соприкосновения и взаимодействия интересов государства, союзов предпринимателей, профсоюзов, партий и других общественных организаций, которая способна создать прочную базу для социального партнерства, жизненно необходимого для дальнейшего успешного проведения реформ в России. Такой подход определяется как общей направленностью развития стран с высокоэффективной рыночной экономикой, вступивших в этап постиндустриального общества, обусловленный становлением преимущественно инновационной экономики, так и национальной спецификой России, связанной с утверждением рыночных механизмов в условиях традиционного для нее государственного патернализма.

Новейшие тенденции социально-экономического развития показывают, что назрела необходимость определения новых приоритетов и критериев в трактовке понятия капитала, в котором резюмируются основные черты высокоразвитого современного общества. Такая необходимость наглядно отражается в самой эволюции теории капитала.

Теория человеческого капитала изучает процесс качественного совершенствования людских ресурсов, образуя один из центральных разделов современного анализа предложения труда. С ее выдвигением связан настоящий переворот в экономике труда. Наибольшее значение имели:

- 1) выделение "капитальных", инвестиционных аспектов в поведении рыночных агентов;
- 2) переход от текущих показателей к показателям, охватывающим весь жизненный цикл работников (таким, как пожизненные заработки);
- 3) признание человеческого времени в качестве ключевого экономического ресурса.

Теория человеческого капитала предложила единую аналитическую рамку для объяснения таких, казалось бы, разнопорядковых явлений как вклад образования в экономический рост, спрос на образовательные и медицинские услуги, возрастная динамика заработков, различия в оплате мужского и женского труда, передача экономического неравенства из поколения в поколение и многое другое.

Развитие теории человеческого капитала шло в русле неоклассического направления. В последние десятилетия исходный для неоклассиков принцип оптимизирующего поведения индивидуумов начал распространяться на различные сферы вне рыночной деятельности человека. Понятия и методы экономического анализа стали применяться для изучения таких социальных явлений и институтов как образование, здравоохранение, миграция, брак и семья, преступность, расовая дискриминация и т. д. Теорию человеческого капитала можно рассматривать как одно из проявлений этой общей тенденции, получившей название «экономического империализма».

С давних пор люди пытались познать тайну творческой силы человека, выявить ее наиболее характерные качества и свойства, дать количественную оценку. В современных условиях именно человеческий капитал, а не оборудование и производственные запасы является краеугольным камнем конкурентоспособности, экономического роста и эффективности. Современная концепция человеческого капитала имеет свои исторические предпосылки, единичные, особенные и всеобщие закономерности возникновения, развития предметных научных результатов. Идея человеческого капитала имеет давние корни в истории экономической мысли. Одна из первых ее формулировок обнаруживается в «Политической арифметике» У. Петти. Позднее она нашла отражение в «Богатстве народов» А. Смита, «Принципах» Маршалла, работах Д. Рикардо, К. Маркса, Дж. Милля, Л. Вальраса, Дж. М. Кларка, Ф. Листа, Г. Д. Маклеода, Дж. Мак-Куллоха, И. Тюннена, П. Фишера, У. Фарра, Т. Уитштейна, Дж. С. Уолша, В. С. Гойло и многих других.

В основном формирование современной теории человеческого капитала и ее выделение в качестве самостоятельного течения мировой экономической мысли происходило в конце 50-х - начале 60-х годов XX века. Возникновение и формирование концепции человеческого капитала в ее современном виде стало возможным благодаря работам Т. Шульца и Г. Беккера. У истоков формирования и разработки теории человеческого капитала в ее современном виде также стояли известные американские и английские экономисты Б. Вейсброд, Дж. Минцер, Л. Туроу, У. Боуэн, М. Фишер, Дж. Вейзи. Позднее в разработку данной концепции значительный вклад внесли М. Блауг, С. Боулс, И. Бен-Поэгрт, М. Вудхолл, Э. Денисон, С. Дейзи, Дж. Кендрик, Б. Кикер, Р. Лэйард, Ф. Махлуп, Г. Псахаропулос, Ф. Уэлч, Б. Чизвик и др.

В российской экономической науке интерес к теории человеческого капитала проявился в 90-х годах XX века. Следует отметить пионерные и во многом оригинальные трактовки содержания и форм проявления человеческого капитала в работах М.М. Критского, С.А. Дятлова, И.В. Ильинского, В.И. Романчина, Л.Г. Симкиной, В.Т. Смирнова, Е.Д. Цыреновой и др. авторов. Тем не менее, практическая реализация положений о ведущей роли человеческого капитала в бизнесе пока значительно отстает от практики развитых стран и передовых фирм, особенно в отраслях высоких технологий.

Восполнить недостаток теоретических знаний о содержании, оценке и регулировании человеческого капитала, обобщить первый опыт российских фирм составляет главную задачу данной книги.

Монография написана коллективом авторов кафедры экономической теории и управления персоналом ОрелГТУ. В работе использованы также некоторые материалы, подготовленные аспирантами и студентами специальности «Управление персоналом».

Авторский коллектив:

- В.Т. Смирнов, доктор экономических наук, профессор – главы I, III, введение;
- А.В. Безгодов, доктор экономических наук – глава X;
- В.И. Романчин, доктор экономических наук – глава XIII;
- И.В. Сошников, кандидат экономических наук – глава XI;
- Ф.Б. Власов, кандидат экономических наук, доцент – глава XII;
- М.И. Борзенков, кандидат технических наук – глава VII;
- И.В. Скоблякова, кандидат экономических наук, доцент – главы III, IV, V;
- Т.Л. Лукьянчикова, кандидат экономических наук – п.14.3, 14.4
- В.В. Смирнов, кандидат социологических наук – главы I, VIII, п.11.2;
- Н.А. Фролова, кандидат социологических наук – п.10.1;
- А.В. Захаров, кандидат экономических наук – глава XV;
- Г.П. Рехлов, п.15.3
- Аспиранты: Е.М. Артюшина – п.13.1; О.В. Кисилева – п.2.2, 2.3, 2.4; Т.Н. Козлова – п.6.3, 12.2; И.И. Головкин – п.6.2; И.Н. Забелина – п.8.2; О.А. Чаплыгин – п.2.1; студенты А.О. Колесникова – п.6.1; Д.Н. Рулева – п.6.2; И.А. Анисимова – п.7.3; Е.Ю. Яковлева – п.11.3; И.А. Кудинова – п.12.3; Е.А. Щетинина – п.15.1; А.А. Жернова – п.14.2; С.Н. Копылова, М.С. Демидова – п.11.3

ГЛАВА I ЭКОНОМИКА ЗНАНИЙ И ПЕРЕХОД НА ИННОВАЦИОННЫЙ ПУТЬ ПОСТИНДУСТРИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

1.1 Информационно – технологическая революция и формирование пятого и шестого инновационных циклов

Информационная революция создала глобальное информационное пространство, которое характеризуется неизмеримо большими потоками информации, возможностями ее использования, гигантским воздействием на все жизненные процессы, сознание и поведение людей.

В истории развития цивилизации произошло несколько информационных революций – преобразований общественных отношений из-за кардинальных изменений в сфере обработки информации.

Первая революция связана с изобретением письменности, что привело к гигантскому качественному скачку, появилась возможность передачи знаний от поколения к поколению. Вторая революция (середина XVI в.) вызвана изобретением книгопечатания, которое радикально изменило индустриальное общество, культуру, организацию деятельности. Третья революция (конец XIX в.) обусловлена изобретением электричества, благодаря которому появились телеграф, радио, позволяющее оперативно передавать и накапливать информацию в любом объеме. Четвертая революция (70-е гг. XX в.) связана с изобретением микропроцессорной технологии и появлением персональных компьютеров. Этот период характеризует три фундаментальные инновации:

- 1- переход от механических и электрических средств преобразования информации к электронным;
- 2- миниатюризация всех узлов, устройств, приборов машин;
- 3- создание программно – управляемых устройств и процессов.

Последняя информационная революция выдвигает на первый план новую отрасль – информационную индустрию, связанную с производством технических средств, методов, технологий для производства новых знаний.

Описывая два века глобализации в экономике, можно привести хронологию двух волн активной глобализации: первая «британская» волна глобализации датируется периодом с 1820 г. по 1913 г. и была связана с изобретением быстродействующих средств связи и каналов

связи, передачей на расстояние неподвижных изображений (Казелли, 1855), изобретением первого, практически пригодного телефонного аппарата (Белл, 1876), открытие электромагнитных волн (Максвелл, Герц, 1886-1889 гг.), приведших к изобретению радио (Попов, Маркони, 1895-1897 гг.).

Вторая волна началась в 1950 г., продолжается по сей день и связана с бурным развитием полупроводниковой электроники, а в 1960-е гг. – микроэлектроники. Во II половине 1970-х гг. появляются персональные компьютеры. В 1980-е гг. заговорили о национальных информационных ресурсах и сотнях тысяч компьютеров, связанных сетью Интернет, бурный рост которой пал на 1980-е гг., что и ознаменовало собой компьютеризацию современного общества.

При исследовании процессов, технико–экономического развития, происходящих в современном обществе, необходима «устойчивость» экономической системы, которая определяется устойчивостью элементов системы и взаимосвязей между ними. В качестве такого элемента можно рассматривать совокупность технологически сопряженных производств – технологический уклад. С.Ю. Глазьев рассматривает технологический уклад как воспроизводящую целостность из связанных «входами» и «выходами» технологических процессов, продукция которых используется внутри технологической совокупности.

В технологической структуре экономики можно выделить группы технологических совокупностей, связанные друг с другом однотипными технологическими цепями и образующие воспроизводящиеся ценности – технологические уклады (ТУ).

ТУ обладает сложной внутренней структурой. Его ядро образует комплекс базисных технологически сопряженных производств. Составляющие ТУ – технологические цепи охватывают технологические совокупности всех уровней переработки ресурсов и замыкаются на соответствующий тип непроемленного потребления. Последний, замыкая контур ТУ, служит одновременно важнейшим источником его расширения, обеспечивая воспроизводство трудовых ресурсов соответствующего качества.

Жизненный цикл каждой технологической совокупности определяется рамками жизненного цикла ТУ, элементом которого является. Для ТУ оказывается верным то, что составляющие его технологические процессы изменяются более или менее синхронно. Развитие и расширение каждого технологического процесса обусловлено развитием всей группы сопряженных технологических систем.

ТУ формируется в рамках всей экономической системы, охватывая все стадии переработки ресурсов. Каждый ТУ является самопроизводящейся целостностью, вследствие чего техническое развитие экономики не может происходить иначе как путем последовательной смены ТУ. Отношения между существующими ТУ противоречивы: с одной стороны, материальные условия для становления каждого формируются в результате развития предыдущего, а с другой, между одновременно существующими ТУ неизбежно происходит конкуренция за ограниченные ресурсы.

Развитие нового ТУ опирается на производственный потенциал, созданный в ходе предшествующего этапа технико – экономического развития. Он не только использует энергоносители, сырьевые ресурсы, массовый уровень потребления которых был достигнут в результате развития предшествующего ТУ, но и приводит технологическую совокупность в соответствие с собственными потребностями и в преобразованном виде интегрирует их в свой воспроизводственный контур.

Различия в техническом уровне производств нового и традиционного укладов сказываются на качестве производимой в каждом из них продукции.

В развитии нового ТУ выделяются несколько фаз.

В фазе становления существует значительное число вариантов его базисных технологий. Конкуренция хозяйствующих субъектов приводит к отбору нескольких наиболее эффективных вариантов. В фазе роста ТУ развитие его базисных производств идет по пути наращивания выпуска небольшого числа универсальных моделей, сконцентрированного в немногих освоивших новую технологию организации с насыщением указанных общественных потребностей, возникает необходимость в модификации продукции базисных производств в соответствии с потребительскими предпочтениями, в снижении издержек производства и повышения качества продукции с целью расширения спроса.

Фаза роста нового ТУ сопровождается не только снижением издержек производства, но и перестройкой экономических оценок в соответствии с условиями его производства. Изменение соотношения цен способствует повышению эффективности составляющих новый ТУ технологий, а с вытеснением традиционного ТУ – эффективности всего общественного производства.

В заключительной фазе жизненного цикла данного ТУ, совпадающей с фазой зарождения следующего, происходит снижение темпов роста, а также относительное, а возможно, и абсолютное снижение эффективности общественного производства.

Новый ТУ зарождается, когда в экономической структуре еще доминирует предшествующий, и его развитие сдерживается неблагоприятной технологической и социально – экономической средой. Лишь с достижением доминирующим ТУ пределов роста и падением прибыльности составляющих его производств начинается массовое перераспределение ресурсов в технологические цепи нового ТУ. Этот процесс может быть назван технологической революцией.

Результаты конкретных исторических эмпирических исследований низкочастотных колебаний экономической активности позволяют обнаружить становление и смену пяти ТУ в мировой экономике в течение последних столетий.

Первый ТУ доминировал с 1790 по 1830 г.г. Технологические лидеры – Великобритания, Франция, Бельгия. Ядро данного ТУ составляли текстильная промышленность, текстильное машиностроение, выплавка чугуна, водяной двигатель. Основные преимущества данного ТУ – это механизация производства и его концентрация на фабриках, обеспечивающих возможность роста масштабов производства и производительности труда.

Второй ТУ (1840-1880 гг.). В этот период технологическими лидерами были Великобритания, Франция, Бельгия, Германия, США. Ядро второго ТУ – паровой двигатель, железнодорожное строительство и транспорт, машиностроение, угольная промышленность, пароходостроение, черная металлургия. Основными преимуществами данного ТУ по сравнению с предшествующим стал рост масштабов и концентрация производства на основе механизации труда с использованием парового двигателя, преодолевающего ограниченность водяного.

Третий ТУ существовал в период с 1890 по 1940 г.г. Технологические лидеры в этот период – Германия, США, Великобритания, Франция, Бельгия, Швейцария, Нидерланды. Ядро данного ТУ составляли электрическое, электротехническое и тяжелое машиностроение, производство и прокат стали, линии электропередач, тяжелое вооружение, кораблестроение, неорганическая химия. Преимущество третьего ТУ – повышение разнообразия и гибкости производства на основе использования электродвигателя, рост качества продукции, изготавливаемой из стали и металлопродуктов, стандартизация производства, урбанизация.

Четвертый ТУ (1950-1980 гг.). Лидеры – страны ЕАСТ, Канада, Австралия, Япония, Швеция, Швейцария. Ядро этого ТУ – автомобилестроение, тракторостроение, моторизованное вооружение, цветная металлургия, производство товаров длительного пользования, синтетические материалы, органическая химия, производство и переработка нефти, автодорожное строительство. Основные преимущества данного ТУ по сравнению с предыдущими – это массовое производство серийной продукции по поточным технологиям и сборочным конвейерам, стандартизация производства, расселение людей в пригородах.

Пятый ТУ берет свое начало в 1980-1990-х гг. и продолжится до 2030-2040-х гг. Лидеры – Япония, США, Германия, Швеция. Страны ЕЭС, Тайвань, Корея. Ядро – электронная промышленность, вычислительная техника, программное обеспечение, авиационная промышленность, телекоммуникации, оптические волокна, роботостроение, производство и потребление газа, информационные услуги. Основные преимущества данного ТУ – это индивидуализация производства и потребления, повышение гибкости и расширение разнообразия производства, преодоление экономических ограничений по энерго- и материалопотреблению на основе автоматизированного управления, деурбанизация размещения производства и населения.

Предпосылками для формирования ядра нового шестого ТУ могут стать биотехнологии, космическая техника, новая химия.

Для количественной интерпретации состояния страны по уровню технико-экономического развития и осуществления межстрановых сравнений С.Ю. Глазьев предложил использовать ряд конкретных показателей в абсолютном и относительном выражении. Показатели 3,4 и 5 укладов нами сведены в таблицу 1 [1, с.121-137].

Оценка и предпосылки смены одного ТУ другим можно увидеть в функционировании государственных институтов управления научно-техническим развитием США на примере их воздействия на развитие фундаментальных исследований в области информационных технологий, составляющих основу современного пятого ТУ.

Центральную роль среди правительственных институтов, формировавших траектория развития пятого ТУ, играло министерство обороны (МО) США. МО, через возможность вмешательства в экономику в форме заказов военной техники, играло ведущую роль в формировании траектории становления базисных технологий нового ТУ, что объясняется оборонной доктриной США, согласно которой военная мощь страны должна основываться на самых современных передовых технологиях.

Таблица 1.1

Основные показатели развития экономики 3-5 технологических укладов

Показатели 3 ТУ	Показатели 4 ТУ	Показатели 5 ТУ
1. Доля угля в энергопотреблении.	1. Энергоемкость национального дохода.	1. Энергоемкость национального дохода.
2. Энергоемкость национального дохода.	2. Нефтеемкость национального дохода.	2. Производство станков с ЧПУ на единицу национального дохода.
3. Сталеемкость национального дохода.	3. Аллюминиеемкость национального дохода.	3. Парк роботов на единицу национального дохода.
4. Потребление меди на единицу национального дохода.	4. Производство автомобилей на единицу национального дохода.	4. Доля газа в энергопотреблении.
5. Производство металлорежущих станков на единицу национального дохода.	5. Протяженность дорог на душу населения.	5. Парк телевизоров на душу населения.
6. Протяженность железных дорог на единицу национального дохода.	6. Доля стали, не выплавляемой кислородно – конверторным способом.	6. Доля электроэнергии, потребляемой на освещение и бытовые нужды.
7. Доля стали, выплавляемой в мартенах.	7. Количество удобрений на 1000 га пашни.	7. Доля стали, выплавляемой в электропечах.
8. Электровооруженность занятых в промышленности.	8. Парк тракторов на 1000 га пашни.	8. Доля непрерывного литья заготовок.
	9. Удельное потребление топлива на производство электроэнергии на ТЭС.	9. Количество студентов на 1000 человек населения.

Таким образом, МО, через специальные программы независимых исследований и разработок поддерживает научно-исследовательский потенциал фирм ВПК в рабочем состоянии вне зависимости от конъюнктуры зависящих от конгресса военных заказов. В 1983 г. затраты Пентагона по программам независимых исследований составили, по оценкам Ротвила, 1,3 млрд. долларов.

Закупки МО США инициировали становление базисных отраслей промышленности нового ТУ. Как известно, Пентагон был основным заказчиком первых ЭВМ – в конце 1950-х гг. около 60% продаж ЭВМ фирмой ИВМ приходилось на государство. Ключевым моментом в ис-

тории американской полупроводниковой промышленности было решение об использовании интегральных схем в космической программе «Аполлон» и в межконтинентальных баллистических ракетах, принятых НАСА и американскими ВВС в 1962 г. Заказы на производство этих интегральных схем сформировали структуру полупроводниковой промышленности, обеспечив образование первых коммерческих фирм в этой области: «Вестернхауз», «Моторола», «Сигнетикс» и других.

На основе выполнения заказов МО в отрасли был создан стартовый задел научных кадров соответствующей квалификации, обеспечивший дальнейшее развитие технологий нового ТУ. Заказы МО инициировали развитие и другой базисной составляющей пятого ТУ – гибких автоматизированных производств. МО начинает концентрировать усилия на создании принципиально новых готовых продуктов высокой системной интеграции, стимулируя, таким образом, развитие ключевых технологий нового ТУ одновременно с созданием обеспечивающих их производств и организационно – экономических структур.

В рамках МО сложились социальные институты, поддерживающие поисковые фундаментальные и прикладные исследования. Наибольший интерес среди них представляет Агентство оборонных передовых исследовательских проектов (ДАРПА), созданное в 1958 г. Указанное агентство является важным источником поддержки долгосрочных передовых исследований, финансируемых МО. В частности, агентство было главным источником финансирования исследований в области распознавания речи в течение 1970-х годов.

Одним из важнейших результатов деятельности агентства является компьютеризированная информационная сеть (АРПАНЕТ), обеспечивающая коммуникации между ВПК и академическим научным обществом. По общему признанию, эта сеть явилась хорошим механизмом социального сцепления географически разбросанных исследователей, обеспечивающим систематические взаимосвязи между ними.

В течение 1964-1975 гг. через агентство было профинансировано 75% исследований в области искусственного интеллекта.

Но, несмотря на очевидные успехи американской промышленности в освоении базисных производств нового ТУ, нельзя утверждать, что в США сформировался рациональный механизм государственного управления НТП. Ключевая роль в этом механизме МО и ВПК предо-

пределяет расходование значительной части интеллектуального потенциала страны на цели, не имеющие ничего общего с удовлетворением общественных потребностей, отвлечение сил и средств на военные программы означает, что гражданские НИОКР лишаются значительной части потенциальных ресурсов.

Каковы же новые тенденции в экономическом развитии стран возникают в условиях экономики знаний?

1. Переход от массового производства к производству по индивидуальным заказам. Примеры: одежда, мебель, легковые автомобили.

2. Переход от массового рынка к микромаркетингу. Показательно использование «умных» кассовых машин. Считывание штрих – кодов с товаров позволяет в десяток раз увеличить объемы информации о покупателях, спросе, формируя заказы на поставку в соответствии со спросом по сезонам, месяцам, неделям и даже по часам.

3. Переход от монополистических корпораций к новым, гибким организационным формам предприятий. Таковы холдинги, логистические сети, партнерства, кооперативные сообщества, в том числе на базе Интернет.

4. Преобразование национальных рынков на путях глобализации и локализации одновременно. Примеры создания оффшорных зон, перехода к принципу открытой экономики.

5. В социальной жизни на смену пролетариату приходит «когнитариат», т.е. преобладающими становятся работники умственного труда. Даже в России число специалистов с высшим и средним образованием, занятых в экономике, превышает число рабочих.

Преодоление индустриализма и переход к интеллектуальной экономике можно проиллюстрировать примером структуры 10 богатейших людей мира. В 70-е годы в десятку миллиардеров входили промышленники – автомобильные магнаты, сталелитейные бароны, нефтяные короли и финансисты. К началу XXI века 7 из 10 богатейших предпринимателей владеют средствами массовой информации, компьютерными и телекоммуникационными фирмами. Типичным стал путь к всемогуществу Билла Гейтса, владельца «Майкрософт» с 50 млрд. долларов собственного капитала.

Информационно-технологическая революция существенно изменяет системы управления. Известный американский специалист тео-

рии управления В. Хетел описал модель перехода от традиционного управления к новым подходам в управлении, основанным на управлении знаниями, формировании корпоративных сообществ и интеллектуальном лидерстве (Рис.1.1).



Рис. 1.1 Революционные изменения в технологиях, организации и лидерстве

В России пока преобладает эра индустриального развития, но доля и темпы роста сферы услуг возрастают ежегодно в 3-4 раза быстрее промышленности.

Литература:

1. Глазьев С.Ю. Теория долгосрочного технико – экономического развития. – М.: ВладДар, 1993. – 310с.
2. Глазьев С.Ю., Львов Д.С. Эволюция технико – экономических систем: возможности и границы централизованного регулирования. – М.: Наука, 1992. – 203с.
3. Гейтс Б. Бизнес со скоростью мысли. Изд-е 2-е, испр. – М.: Издательство ЭКСМО, 2002. – 480с.
4. Мильнер Б.З. Управление знаниями. – М.: И

1.2 Знания как целесообразно-организованный процесс успешной деятельности

Современное общество шагнуло в эпоху информационных технологий, где «отдельный человек узнает за один день больше нового, чем его предок, живший в саванне, узнавал за всю свою жизнь». В быту, в личной жизни, в бизнесе используются персональные компьютеры, которые обеспечивают информационную связь индивида с национальными и международными сетями, меняя радикально информационные горизонты человека.

Что такое «знание»? Школьники, студенты осваивают в процессе учебы знания, накопленные человечеством. Все работающие должны владеть знаниями по своей профессии и специальности. В науке делаются новые открытия, вырабатываются новые теории и тем самым знания накапливаются, расширяются или отмирают. Значит *знания – это целесообразно организованная форма информации, используемой в человеческой деятельности.*

Более общей категорией, через которую определяется «знание», является «информация». В словарях информация характеризуется по перечислению разных форм ее отражения и фиксации как данные, факты, события. Основатели кибернетики К. Шеккон и Н. Винер определяли *суть информатизации как меру преодоления неопределенности.*

Например, в бизнесе существует неопределенность положения фирмы на рынке, неопределенность поведения клиентов и конкурентов, органов власти. Чтобы неопределенность преодолеть, надо собрать *данные о рынке*, т.е. накопить и отслеживать *рыночную информацию*. Затем надо проанализировать и оценить информацию, отсеять

беспольную, выделить важную, т.е. превратить информацию в *знание*. Качество знаний, а, следовательно, и собранной информации, оценивается в процессе ее использования при получении положительных эффектов деятельности, свидетельствующих о *преодолении неопределенности*.

Процесс получения и использования знания можно представить в виде последовательности следующих операций, представленных в таблице 1.2.

Таблица 1.2

Процесс превращения информации в знание

Превраще- ния ин- формации	Факты, данные	Информа- ция	Знания	Используй- вание	Эффекты, результат
Умствен- ные, интел- лектуаль- ные опера- ции	Наблюде- ние, сбор, отбор	Накопле- ние, систе- матизация, отображе- ние	Интерпре- тация, оценка	Включение в процесс деятельно- сти	Достиже- ние цели, положи- тельные эффекты

Примеры использования экономических знаний

Марке- тинговая информа- ция	Потребно- сти, пот- ребление, запасы	Покупки, спрос	Эластич- ность спро- са от цен или дохода	Изменение ассорти- ментной политики	Увеличе- ние рыноч- ной доли в продажах
Рыночная информа- ция	Досье на конкурент- тов	Рыночная позиция конкурент- тов	Оценка конкурент- тоспособ- ности	Рыночная стратегия	Укрепле- ние конку- рентной позиции
Техниче- ская ин- формация	Появление новых ви- дов техни- ки	Техниче- ские пара- метры	Технологи- ческая со- вместим- ость	Модерни- зация тех- нологии	Рост про- изводи- тельности
Социаль- но-эконо- мическая информа- ция	Зарплата рабочих фирмы	Сравнение зарботков по пред- приятиям отрасли	Оценка стимули- рующей роли опла- ты труда	Введение стимули- рующих премий	Рост производи- тельности труда

О. Тоффлер в книге «Метаморфозы власти» первым четко определил роль знаний как основы власти и источника любой успешной деятельности. Если до 18 века основой власти в европейских государст-

вах была сила, в XIX – XX веках – деньги, капитал («Все куплю», - сказало злато), то в XXI веке только знание, интеллект становятся источником власти и конкурентных сил фирм и государств. Именно знания – ключ к успеху и экономическому росту, что доказано «экономическим чудом» возрастания потенциала Японии ее корпораций после второй мировой войны, успехами фирм на глобальном информационном рынке – «Майкрософт», «Сиско системз», «ИБМ» и других. Поучителен опыт конкурентной борьбы японских автогигантов против американских фирм по их вытеснению с американского и европейского рынков.

Оправдалось предвидение У. Черчиля, что «империя будущего – это империя интеллекта». Насилие как основа власти рождает сопротивление и борьбу, богатство, деньги формируют коррумпированную власть. Только знание позволяет полюбить действия, ведущие к цели, формирует доверие к власти у широких народных масс. Потому сегодня так велика роль средств массовой информации – телевидения, газет, радио, которые доносят знания народу и формируют установки поведения (возможно и негативное влияние при дезинформации).

Качество знания по сравнению с силой и богатством (деньгами) неоспоримо выше.

Во-первых, сила и деньги ограничены и истощаются. Знания могут бесконечно расширяться и не расходуются.

Во-вторых, силой и деньгами пользуются только их владельцы. Знаниями могут обладать все.

В-третьих, силой и богатством владеют могущественные и состоятельные, т.е. господствующие классы. Знаниями могут владеть слабые и бедные, что становится основной подлинной демократии.

Последние 300 лет в обществе шла борьба за обладание богатством. Буржуа - пролетарии, капиталисты – социалисты, правые – левые отражали политические классы борьбы за богатство и его справедливое распределение. В XXI веке все в большей мере возрастает роль обладания и контроля над знаниями как основа власти. Это убедительно продемонстрировали российские олигархи (Абрамович, Алекперов, Ходорковский), знавшие и регулирующие процессы приватизации государственной собственности и сумевшие выделить для себя наиболее прибыльные отрасли и активы, в основном в топливно – энергетическом комплексе. Большинству населения мало что понимавшего в этих процессах, а то и просто дезориентированного, достались акции – фантики, до сих пор не приносящие на дивидендов, ни собственности.

Современная экономика – экономика знаний, где на профессии с преобладанием интеллектуального труда приходится основной прирост занятости: 85% - в США, 89% - в Великобритании, 90% - в Японии. Экономика знаний стала главной характеристикой всех социально и экономически лидирующих стран. Рабочая сила превратилась из преимущественно промышленной в «информационную рабочую силу». В 1960-е годы США за 10 лет удвоили выпуск специалистов в области науки и техники, а в период 1965-1985 г.г. увеличили выпуск специалистов в области вычислительной техники в 10 раз. Самое большое хранилище знаний – библиотека конгресса США в Вашингтоне – разрослось до 112 млн. книг и документов.

В период с 1984 г. по 2000 г. было создано 442 тыс. рабочих мест для ученых – естественников, 600 тыс. – для инженеров, 1 млн. 389 тыс. – для техников. При общем увеличении числа рабочих мест на 25% занятость специалистов в сфере высоких технологий увеличивается на 40-45%. Знание становится важнейшим четвертым фактором производства, и его значимость становится приоритетнее, чем материальные ресурсы, капитал, труд.

Современный экономический рост связан с массовыми инновациями на всех стадиях воспроизводственного процесса. Носителем же и продуцентом всех новых идей является человек. Знания и опыт воплощаются прежде всего в высококвалифицированных работниках. Это с необходимостью влечет за собой качественные перемены в рабочей силе и ее составе. С одной стороны, естественно, резко возрастает потребность в квалифицированной рабочей силе и новых профессиях. Но с другой, совершенно по-иному нежели в прежних эпохах, встает вопрос об активизации человеческого фактора во всех сферах производства.

Как еще в 70-е годы указывал Д. Белл, если в доиндустриальную эпоху главным производственным ресурсом была мускульная сила, в индустриальную – машинная техника, то на постиндустриальной стадии таким ресурсом становится знание, интеллект. Раскрытие творческих способностей, интеллектуальная энергия превратилась в главный «товар» современного работника.

В настоящее время в развитых и наиболее быстро развивающихся странах налицо явные тенденции к интеллектуализации труда.

На одно рабочее место в машинно-ручном производстве приходится 3-4 и более мест умственного труда.

Впервые применил знания для анализа продуктивной деятельности и проектирования трудовых процессов Ф. Тейлор. Вплоть до появления его системы многие виды трудовой деятельности, несмотря на использование машин, представляли собой, по сути, ремесло, неявные знания, нигде не зафиксированные, обучиться которым можно было в течение достаточно долгого времени лишь при непосредственном контакте с их носителем. Ф. Тейлор продемонстрировал, что трудовой процесс может быть проанализирован и представлен в виде простых повторяющихся действий. Внедрение этой системы позволило усовершенствовать сами процессы труда, ликвидировав производительные простои и лишние операции, реорганизовать систему профессионально-технического обучения.

Однако главным результатом применения знания к организации труда явилось резкое повышение производительности труда рабочих (на 3-4% в год). Эта дополнительная производительность воплощалась в росте заработной платы, следовательно, в повышении жизненного уровня рабочих, и в увеличении продолжительности их свободного времени. Рациональная организация трудового процесса способствовала производству большего объема продукции в течение более короткого времени, что позволило сократить рабочий день и повысить оплату без ущерба для прибыльности.

Профессор Гарвардской школы бизнеса Р. Нолан разработал теорию стадий развития экономики. Используя эту теорию для анализа процесса становления экономики, основанной на знаниях, можно получить следующую схему (Рис.1.2).

Изображенные на этой схеме S-образные кривые описывают каждая определенный период в истории развитых стран.

Первую кривую Нолан назвал Эрой обработки данных. Этот период ознаменовался в США и Западной Европе пиком расцвета индустриального общества. Сфера услуг в этот период развивалась под влиянием индустриальных закономерностей: большая их часть носила субъект-объективный, а не субъект-субъективный характер, а быстрый экономический рост вел к существенному увеличению потребления сырьевых товаров. Последнее обстоятельство спровоцировало резкий рост цен на сырье и глубокий сырьевой кризис, начавшийся с нефтяного шока 1973 г. и продолжившейся практически до конца 70-х. Именно это побудило развитые страны применить знание к технологиям использования естественных ресурсов.

В 70-80 гг. начался достаточно быстрый переход от эпохи индустриализма, в которой доминировали материальные, естественные и финансовые ресурсы, к качественно иной эпохе, в которой основным ресурсом становятся знания и информация.



- 1 – эра обработки данных
- 2 – микроэра
- 3 – сетевая эра

Рис. 1.2 Этапы становления экономики, основанной на знаниях

Этапы заката индустриализма и перехода к «новой экономике» у Нолана совпадают с так называемой Микроэрой, заканчивающейся во второй половине 90-х гг. Примерно в середине развития Микроэры переходная экономика более четко оформляется в экономику знаний.

Следом за Микроэрой наступает Сетевая Эра, когда знания беспрепятственно распространяются по сетям, не имеющим центра и границ.

Обобщив хронологию трансформации роли знания на протяжении периода развития современного общества, можно это выразить в таблице 1.3.

Таблица 1.3

Роль знания в историческом развитии

Период	Роль знания	Степень кодификации и средства объективизации знаний
Доиндустриальное общество	Знание кодифицированное (научное) и некодифицированное. Научное знание – исключительно духовная сфера. Некодифицированное – как умение и навыки для практической деятельности	Знания передавались только лишь через непосредственное общение с их владельцем
Ранняя стадия	Применение знаний к созданию продуктов и технологий	Создание технических школ, учебников, энциклопедий. Возникновение институтов
Индустриальное общество	Применение знаний к процессам труда, результат – повышение производительности	Реорганизация профессионально-технического обучения
Постиндустриальное общество	Применение знания к процессам производства, распространение и использование самого знания. Результат – рост информационного сектора экономики, развитие технологий	Развитие электронных средств кодификации, анализа и передачи знания – компьютеров, языков программирования и т.д.

Развитие общества и осуществление успешной целенаправленной деятельности не может происходить без определенного «управления знаниями». Согласно исследованиям, проведенным в 90-х гг. Голландской Сетью Управления, подавляющее число респондентов (до 80%) отменили в качестве одной из важных для организации проблем часто встречающуюся ситуацию, когда знания, необходимые для выполнения работы на ответственных участках, сосредоточены в головах очень малого количества людей, и существуют большие трудности с передачей этих знаний другим работникам. Все это свидетельствует о важности развития такой специфической области управления, как управление знаниями.

Определяя сущность и содержание управления знаниями, необходимо исходить из следующего: во-первых, из того, что производство,

распространение и использование знаний осуществляется не только на индивидуальном, но и на общественном уровне, в результате чего возникают определенные взаимодействия между людьми, социальные отношения по поводу производства знаний, присвоения его результатов. Во-вторых, следует исходить из сущности управления как такового, заключающейся в целенаправленном воздействии для эффективной совместной деятельности людей, формировании и использовании ресурсов для достижения поставленных целей.

Основная цель управления знаниями может быть определена как сокращение дефицита знаний для повышения конкурентоспособности субъекта.

Основные задачи, способствующие сокращению дефицита знаний:

- приобретение знаний – использование уже имеющихся в мире знаний и их приспособление для процесса успешной деятельности;
- усвоение знаний – например, обеспечение всеобщего начального образования;
- передача знаний – использование ИТТ на конкурентной основе, соответствующее нормативно-правовое регулирование и обеспечение доступа к информационным ресурсам;

Управление знаниями как деятельностный процесс есть взаимодействие субъектов друг с другом и с объектами окружающей среды, в результате которого достигается увеличение объема знаний, их обработка и практическое использование.

Использование знания в качестве экономического ресурса, формирование новых моделей его производства и распространения естественно предлагает изменения во всей социально-экономической структуре общества – уровне доходов, характере труда, формах организации и управления им, мотивации деятельности.

Человеческой жизни не хватает для охвата всех знаний. Универсально образованных людей нет. Знания – это своеобразный объект. Интеллектуальный потенциал фирмы нельзя продать или купить. Можно продать отдельный патент, технологическую инструкцию, но весь комплекс знаний, распределенный между персоналом и информационными базами, продать невозможно. Это не только отдельные результаты, но и налаженные механизмы внутреннего взаимодействия подразделений и персонала, внешнего взаимодействия с партнерами, опыт ранее выполненных работ.

В структуре знаний организации (фирмы) можно выделить следующие подсистемы:

- система методов принятия управленческих решений;
- система методов принятия технологических решений;
- система методов принятия конструкторских решений;
- банк конструкторских решений (чертежей);
- банк выполненных ранее проектов;
- банк отраслевых разработок;
- инструкции по ведению работ;
- имеющиеся уникальные решения, защищенные правами собственности организации;
- система формальных и неформальных связей организации;
- знания отдельных работников, прежде всего специалистов.

Ресурсы знаний специфичны по отраслям деятельности, но, как правило, они включают базы данных о продукции, конкурентах, технологиях и партнерах, научно-технические новости, типовые управленческие и инженерные решения и т.д.

Знания организации сосредоточены в головах сотрудников, в базах данных, правилах выполнения служебных процедур, в архивах информации. Информацию на большинстве носителей можно перевести в память компьютера и распространить по сети. Часть знаний передается от человека к человеку, и они не задействованы в полной мере. Необходимы специальные мероприятия для выявления уникальных способностей сотрудников и разработка способов их сохранения в потенциале компании. Для решения этой проблемы фирмы IBM и Lotus предложили формулу управления знаниями. Эта формула сконцентрирована в 3 словах: «Люди, место и информация». Иначе говоря, решения по управлению знаниями подразумевают наличие продуктов, которые обеспечивают поиск нужных людей, предоставление им общедоступного виртуального пространства (места), и обеспечивают управление информацией, которую эти люди ищут или создают.

Знания проходят этапы трансформации: создания, хранения, передачи, использования. Создание – это поиск, обобщение, фиксация, развитие, осмысливание, представление в новом виде знаний. Сохранение – это преобразование, кодировка, накопление и представление знаний на информационном носителе, внесение в информационные базы. Передача знаний – это процесс переноса знаний между информационными базами, техническими средствами, людьми. Реализуется

передача знаний в виде технической операции обучении персонала. Использование знаний предполагает их вовлечение в процесс выработки, дальнейшее наращивание.

Поиск знаний является неотъемлемым элементом работы каждого работника, занятого интеллектуальным трудом. Это может быть регулярный просмотр специальной литературы, знакомство с тематическими обзорами, поиск информации в информационных сетях и т.д.

Для успешной работы внутри организации важно четко разграничивать понятия «информация» и «знания». Данные представляют собой простой и понятный факт. Например, финансовый отдел компании может записать такие данные: «На счету А дефицит в \$5000». Данные, вставленные в контекст становятся информацией. Например: «Счет А, которым занимается Иванова, имеет дефицит в \$5000 уже в течение 10 месяцев».

Эта информация становится знаниями, когда она несет не только значимый контекст (т.е. сообщает, что произошло), но и говорит, почему это произошло, и тем самым помогает принять правильное решение. В нашем примере знания могут выглядеть следующим образом: «Прежде чем объявлять счет с дефицитным или невозвратимым долгом, вы должны в начале предложить план выплат. Если вы не получите ответа, вам следует направить своему начальнику по электронной почте просьбу о списании задолженности». Ключевым моментом в этом образце может быть такая фраза: «Мы считаем долг невозвратимым, если стоимость его возврата превышает сумму самого долга».

При осуществлении деятельности в любой сфере, тем более в конкурентной среде, следует учитывать возможные искажения информации, связанные с наличием шума, который дезорганизует людей и создает помехи в процессе коммуникации. Поэтому для повышения качества работы необходимо наличие достоверной и целесообразно организованной информации, т.е. знаний.

Литература:

1. Глухов В.В. Экономика знания. – СПб.: Питер, 2002. – 274с.
2. Еремин С.К. Информационное общество. – М.: Дрофа, 2000. – 148с.
3. Скворцов А.С. Информация и цельное знание. – М.: ЮНИТИ, 1998. – 198с.
4. Тоффлер Э. Третья волна. – М.: Парус, 2003. – 302с.
5. Роженкова Е.Н. Знания на службе развития // Народное образование. – 2003. - №4. – с.15-18.

6. Мильнер Б.З. Управление знаниями. – М.: ИНФРА-М, 2003. – 178с.
7. Брукинг Э. Интеллектуальный капитал. СПб.: Питер, 2001
8. Казакова Н.В. Экономика и знания. Саратов: Саратов. гос. техн. ун-т, 2002. – 172с.
9. Мелюхин И.С. Информационное общество: истоки, проблемы, тенденции. – М.: Изд-во МГУ, 1999
10. Кокурин Д.И. Инновационная деятельность. – М.: 2001.

1.3 Инновационный сектор экономики и его развитие

Наука, изобретательство, конструирование, предпринимательство и менеджмент, культура и искусство, образование, инновационный бизнес – все эти отрасли деятельности имеют существенные общие признаки:

- интеллектуальную, творческую деятельность как главный источник инноваций;
- наличие осознанной проблемы, как предмета творческого труда;
- инновации как результат деятельности;
- системы общественного (прямого) и рыночного (возмездного) распространения инноваций в стране и в глобальных масштабах (Таблица 1.4).

Ведущей отраслью инновационной сферы выступает научное творчество. Фундаментальные научные исследования формируют базисные знания в естественных, общественных и гуманитарных областях. Отраслевые или специальные научные разработки конкретизируют возможности использования научных открытий в конкретных отраслях экономики - в промышленности, строительстве, сельском хозяйстве, на транспорте и в связи, в жизнедеятельности людей. Прикладные исследования и разработки призваны обосновать конкретные проекты создания новых продуктов, освоения новых технологий и способов управления или организации.

Численность занятых научной деятельностью в России составляла 1532,6 тыс. человек в 1992 г., снизившись до 870,9 тыс. человек в 2002 г. [1, с. 523]. Доля расходов на НИОКР в % к ВВП достигала 2,89% в 1990 г., обрушилась на 0,31% в 1995 г. и до 0,28 в 2002 г. [1, с.531].

Если учесть, что сам ВВП за эти годы сократился в два раза, то общее снижение финансирования науки можно оценить в 6-7 раз. Особенно резко, в 12 раз сократилось финансирование фундаментальной науки.

Таблица 1.4

Структура инновационной сферы экономики

Отрасли инновационной деятельности	Назначение инноваций	Подотрасли инновационного процесса	Тип или уровень инновационного продукта	Титул интеллектуальной собственности	Способы распространения
Наука	Получение новых знаний	Фундаментальная	Открытия	Свидетельство РАН или международных академий наук	Общественное благо
		Отраслевая	Научно-исследовательские работы	Авторские права	Договоры на НИР
		Прикладная	Научно-исследовательские проекты	Авторские права	Договоры на проектирование
Изобретательство и конструирование	Создание новых продуктов и технологий	Изобретение	Базисные модели	Патенты	Реализация прав и лицензий
		Конструирование	Новые образцы базисной модели	Патенты	Реализация прав и лицензий
		Рационализация	Улучшение модели и образцов	Авторские свидетельства	Договоры на внедрение
Предпринимательство и менеджмент	Инициирование и управление инновационным процессом	Бизнес-творчество	Бизнес-идея	Коммерческие секреты	Собственный бизнес
		Бизнес-планирование	Бизнес-план	Ноу-хау	Лицензии партнерства
		Практический менеджмент	Управленческие решения	Фирменные стили, знак, марка	Системы управления
Культура и искусство	Создание и распространение социальных и духовных инноваций	Художественное творчество	Художественные ценности	Авторские права	Тиражирование и реализация
		Учреждения культуры	Хранение и доступ к культурным ценностям	Нематериальные активы	Открытый и рыночный доступ
		Шоу-бизнес	Распространение культурных благ	Авторские права и ноу-хау	Зрелищные мероприятия и телекоммуникации
Образование	Распространение и освоение знаний	Общее	Базисные ценности и нормы поведения	Типовые и авторские методики	Обучение и воспитание
		Профессиональное	Профессиональные знания и навыки	Программы и методики	Обучение и опыт
		Повышение квалификации	Обновление навыков и знаний	Программы и методики	Целевые курсы и самообразование
Инновационный бизнес	Распространение и освоение инноваций	Лицензионный рынок	Приобретение лицензий	Права пользования	Реализация продукции и услуг
		Венчурные фонды и фирмы	Финансирование инноваций	Совладение	Реализация проектов и фирм
		Собственная инновационная деятельность	Освоение и создание локальных инноваций	Фирменные права	Расширение конкурентных преимуществ

По прогнозу ученых РАН научный капитал России в млрд. долларов снизился со 173,4 в 1990 г. до 109,1 в 2000 г. и может возрасти по прогнозу 2010 г. до 110, 2 по первому варианту и 144,3 по оптимистическому варианту.

Второй отраслью инновационной деятельности следует признать изобретательство и рационализацию. В 2002 году в России функционировало 257 конструкторских бюро, 76 проектных и проектно-исследовательских организаций, 34 опытных завода. Научно-исследовательские и прикладные разработки выполнялись в 390 высших учебных заведениях, на 255 промышленных предприятиях [1, с.523]. Надо признать, что и эта область инноваций резко сократила свою активность. Число инновационно активных предприятий в машиностроении составило около 10% [1, с.494].

В России зародился и быстро растет инновационный бизнес. От центров научно-технического творчества молодежи в 1988-1990 г.г. к тысячам малых инновационных предприятий разрослось инновационное предпринимательство. По данным Госкомстата число зарегистрированных малых инновационных предприятий в России выросло до 22,7 тыс. единиц в 2003 г. [1, с.322]. Растут расходы предпринимательского сектора на науку и инновации. По России доля предпринимателей в финансировании науки достигла 20,7% в 2002 г. и составила в этом году сумму в 94,3 млрд. рублей.

Социальные и духовные инновации создаются в творческих союзах, в учреждениях и организациях культуры и искусства. Профессиональное художественное творчество активно развивалось в СССР, имеет прочные творческие традиции и увеличило свою художественную продукцию за последнее десятилетие.

Особая роль в инновационной сфере и экономике в целом принадлежит образованию. В 2002 г. в 66,8 тыс. образовательных школах обучалось 18,8 млн. школьников. В системе профессионального образования обучалось 1,65 млн. человек в 3843 ПТУ, 2,5 млн. человек в 2626 средних специальных учебных заведениях, 5,9 млн. студентов в 1039 вузах, в том числе 655 государственных и 384 негосударственных [1, с. 212, 222-223, 229].

В учреждениях образования в 1999 г. 1701 тыс. учителей в школах, 134,1 тыс. преподавателей техникумов и других ССУЗ, 291,8 тыс. преподавателей в вузах. Высокие требования к квалификации преподавателей выражаются в том, что в вузах работали 32,3 тыс. докторов наук, профессоров, 135,5 тыс. кандидатов наук, доцентов.

Численность преподавателей с учеными степенями и званиями в высшей школе растет и достигает 50°65 % [Там же].

Инновационной деятельностью в условиях перехода к рыночной экономике начинают заниматься все больше предприятий. Число инновационно активных предприятий в 2003 году достигло 2168ед. По целям инновационной деятельности в общем числе инновационно активных предприятий приоритеты отданы следующим направлениям (в %):

- улучшение качества продукции, услуг — 46,9;
- расширение ассортимента продукции, услуг - 77,2;
- замена устаревшей продукции - 18, 2;
- сокращение материальных затрат — 19,4;
- сокращение энергозатрат - 16,9;
- снижение загрязнения окружающей среды - 18,9;
- освоение новых рынков сбыта - 34,5.

Удельный вес инновационной продукции составил в 2002г. 9,5%, в т.ч. по видам продукции: производство машин и оборудования - 19,3%; производство текстильных изделий, одежды и обуви - 10,2%; производство мебели - 19,5%; производство пищевых продуктов, напитков и табачных изделий - 15,1%.

Из статистических данных видно, что инновационная активность отраслей и предприятий возрастает как под воздействием требований рынка, так и по внутренним ориентациям менеджмента на более современную работу.

Принципиальную схему управления инновационной деятельностью в стране и регионе предположили уральские ученые В.С. Коротов, Д.Б. Шульгин, С.В. Устелемов (Рисунок 1.3).

Экономическое взаимодействие органов государственного управления и предприятий в сфере инновационной деятельности предполагает распределение полномочий, гарантий и ответственности по стадиям инновационного процесса. Администрацией области (города, района) учреждается уполномоченная организация по осуществлению крупных проектов и программ, которая привлекает инвесторов и определяет предприятия, осуществляющие данный проект или программу.

Стержнем инновационного механизма в рыночной экономике является конкуренция самостоятельных фирм, заинтересованных в выживании, расширенном воспроизводстве и максимизации сферы влияния в условиях меняющейся конъюнктуры. Движущим мотивом

внедрения инноваций служит ожидание получения избыточной прибыли и улучшения конкурентных преимуществ предпринимателя в случае успеха. Предприниматель, рискующий своими и заёмными средствами при осуществлении инновационной деятельности с неопределённым результатом, является ключевым субъектом инновационной активности в рыночной экономике.

Он окружен более или менее благоприятной для внедрения и распространения инноваций институциональной структурой. Основные элементы этой структуры это: самостоятельные фирмы, банковские учреждения, университеты, научно-исследовательские организации, а также системы налогообложения, льготного кредитования, государственного субсидирования и прочих условий инновационной и хозяйственной деятельности.

Как уже отмечалось, в рыночной экономике неравномерность инновационной активности является фактором макроэкономических колебаний. Большинство ученых при характеристике фаз цикла в настоящее время используют терминологию, предложенную национальным бюро экономических исследований США. В промышленном цикле можно выделить четыре фазы: вершина (пик, бум), сжатие (рецессия, спад), дно (депрессия), оживление (расширение). Глубокие и затяжные спады называют кризисами. Анализ внутренних механизмов каждой из фаз цикла позволяет выявить процессы взаимопереходов, созревания внутри конкретной фазы, источников и сил перехода к следующей фазе.

Принципиально важным является анализ целей и направлений инновационной активности во время кризиса. Внешне в статистических сводках активность предприятий подавлена. Но в то же время происходят глубокие внутренние поиски инноваций как основы будущего роста. К таким инновациям можно отнести:

- поиск новых эффективных бизнес « идей и проектов, позволяющих выйти из кризиса;
- поиск инвесторов для решения сложных производственных и финансовых проблем;
- реорганизаций производства и сбыта, внедрение новых систем управления;
- повышение квалификации менеджеров и персонала.

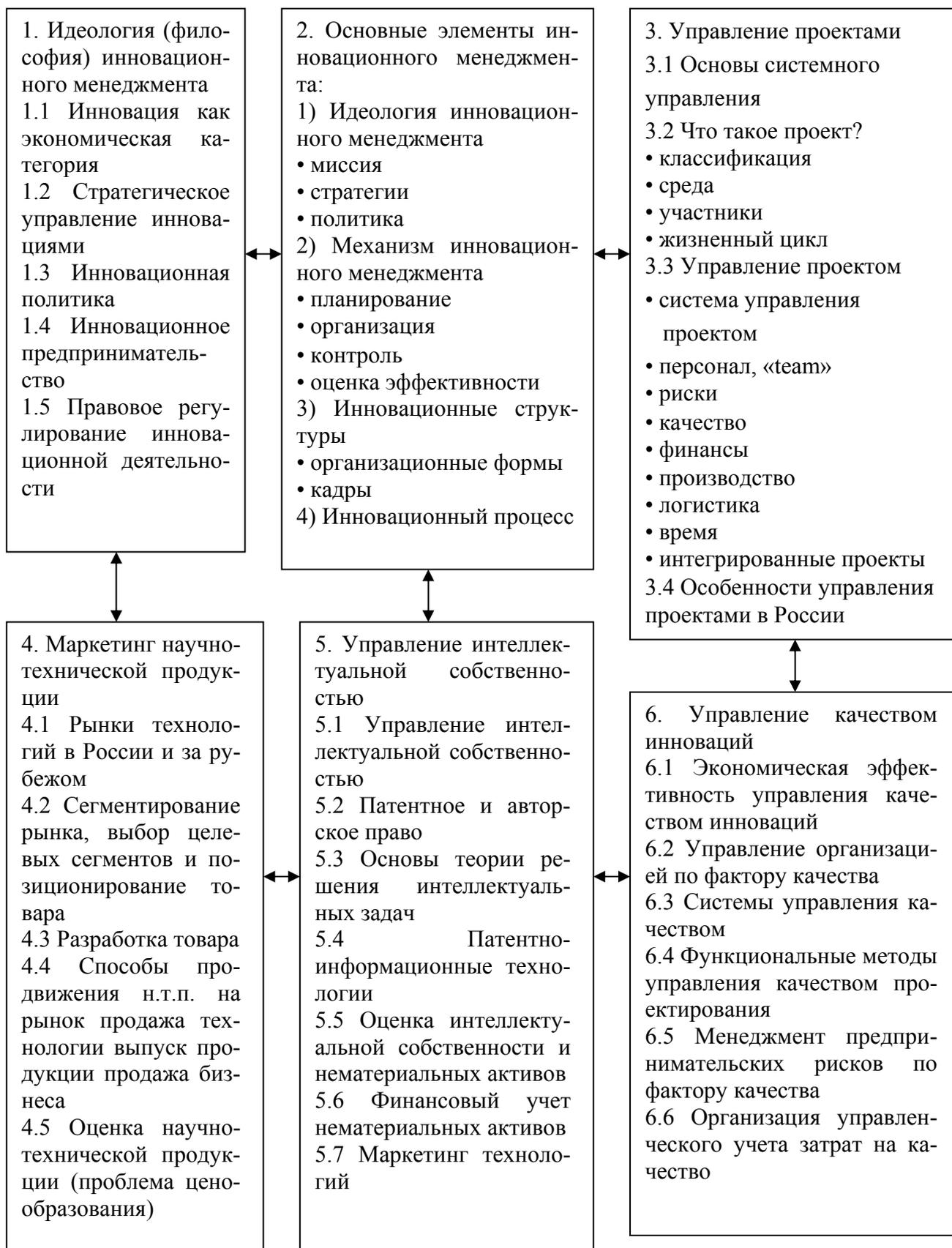


Рис. 1.3 Принципиальная схема управления инновационной деятельностью

Поддержание конкурентоспособности предприятия зависит, прежде всего, от инновационной активности, т.е. интенсивности усилий в разработке и осуществлении продуктовых, технологических и факторных инноваций. В таблице 1.5 представлены изменения инновационной активности по фазам промышленного цикла.

Таблица 1.5

*Инновационная активность предприятия по фазам
промышленного цикла*

Инновации	Фазы промышленного цикла			
	Сжатие	Депрессия	Оживление	Вершина (бум)
1. Технологические инновации	Проведение НИОКР и приобретение лицензий	Освоение и внедрение новых технологий	Интенсивное использование новых технологий	Мобилизация средств на инновации
2. Продуктовые инновации	Создание и разработка новых продуктов	Освоение технологий выпуска новых продуктов	Активное обновление ассортимента	Анализ рынка и изучение новых потребностей
3. Факторные инновации 3.1. Ликвидность капитала	Мобилизация средств на обновление капитала	Покупка нового оборудования и продажа части капитала	Рост сбалансированности капитала и его ликвидности	Реальная оценка ликвидности капитала по предельным нагрузкам
3.2. Квалификация персонала	Анализ появления новых специальностей и выбытия устаревших	Изменение кадровой структуры	Найм новых высококвалифицированных специалистов	Пересмотр требований к квалификации персонала

Первоосновой инновационной активности являются производственные инновации фирмы, которые заключаются в выборе и обновлений ассортимента продукции, выборе степени загрузки производственных мощностей и технологических инноваций, регулирование занятости и обновлений человеческого капитала, выборе амортизацион-

ной политики и скорости обновления основного капитала. В таблице 1.6 излагаются типичные решения промышленных предприятий по регулированию производственной активности с учетом фазы цикла.

Таблица 1.6

Производственные инновации предприятий по фазам делового цикла

Основные проблемы для инноваций	Фазы промышленного цикла			
	Сжатие	Депрессия	Оживление	Вершина (бум)
1. Технологические инновации и загрузка производственных мощностей	Перевод технологических потоков на выпуск эффективных товаров	Внедрение новых технологий и реконструкция и модернизация имевшегося оборудования	Увеличение загрузки по новым и модернизированным технологиям	Полная загрузка новых производственных мощностей
2. Обновление ассортимента товаров производственной программы	Концентрация выпуска необходимых эффективных товаров	Повышение доли обновленных товаров в ассортименте	Полное обновление ассортимента	Выпуск товаров нового ассортимента
3. Обновление основного капитала и амортизационная политика	Мобилизация и накопление амортизационных средств	Инвестиционные кредиты и начало обновления капитала	Полное обновление основного капитала	Полная загрузка производственных мощностей и амортизационная политика
4. Обновление человеческого капитала и занятость персонала	Продуктивная занятость	Изменения в структуре занятости	Наем персонала и повышение занятости	Полная занятость

Для инновационного сектора экономики характерно возникновение и быстрое развитие особых типов предприятий – самоуправляе-

мых интеллектуальных организаций и виртуальных организаций. Сравнение отличительных признаков традиционных и интеллектуальных организаций дано в таблице 1.7.

Таблица 1.7

Сравнение основных черт управления

Иерархически управляемая организация	Самоуправляемая интеллектуальная организация
Традиционная специализация	Стратегическая интеграция
Зависимость	Независимость
Иерархическая власть	Авторитет команды
Повиновение	Сомнения и обсуждение
Соперничество	Сотрудничество
Назначение лидеров сверху	Выдвижение лидеров снизу
Ориентация на контроль	Ориентация на изучение
Строгость и реактивность	Умение и динамизм
Менеджеры думают, работники выполняют	Работники думают и выполняют
Соппротивление изменениям	Ориентация на улучшения
Самообслуживание, секретные коммуникации	Честность, открытость
Мотивация прибыли	Мотивация творчества
Порицание других	Решение проблем
Установленные роли и ответственность	Изменяющиеся роли и ответственность
Избегание конфликтов	Разрешение конфликтов
Оценка сверху вниз	Всеобщая оценка
Ставка на дисциплину	Ставка на новшества
Наем работников менеджерами	Наем работников командами
Односторонние решения	Решения на основе консенсуса
Скрытые ожидания	Согласованные ожидания
Индивидуальное поощрение	Коллективное и индивидуальное поощрение

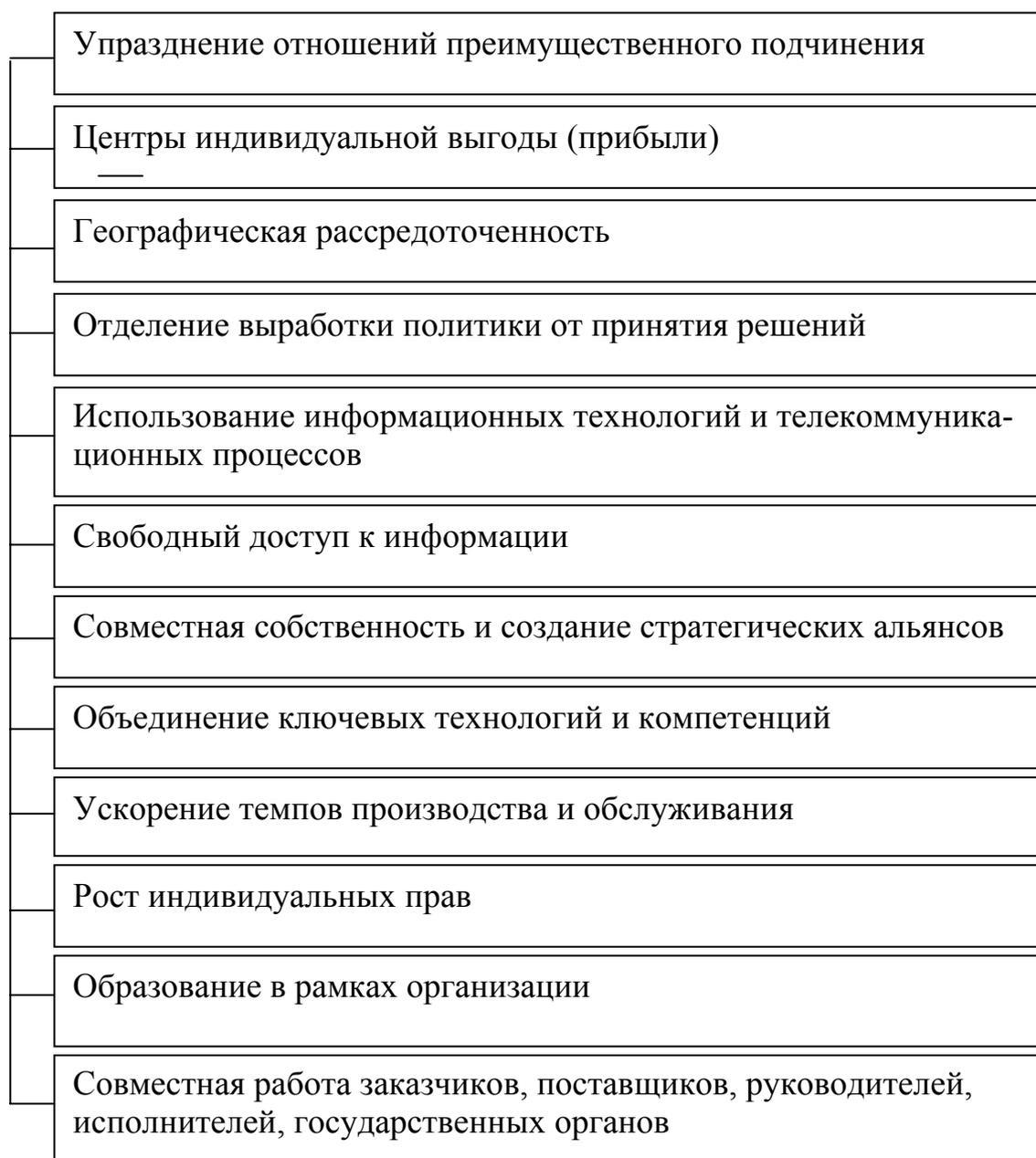


Рис. 1.4 Виртуальная организация: принципы образования [3, с.122]

Литература:

1. Российский статистический ежегодник. 2003: Ст. сб./Госкомстат России. – М., 2003. – 705 с.
2. Контуры инновационного развития мировой экономики. Прогноз на 2000-2015 г.г. / Под ред. д.э.н. А.А. Дымкина. – И.: Наука, 2000. – 143 с.
3. Мильнер Б.З. Управление знаниями. – М.: ИНФРА-М, 2003. – 178с.

1.4 Роль знаний в экономике и замещении производственных ресурсов

Знания – это продукт жизни человека. В течение жизни человек накапливает знания. Он обладает на ранних стадиях самыми примитивными знаниями, и только по прошествии какого-либо времени человек приобретает все больше и больше знаний: от родителей и на своем собственном опыте. Кроме того, он черпает их из окружающего мира.

С накоплением знаний человек в частности, и человечество в целом, продвигается, т.е. прогрессирует. Сначала, при наличии самых простейших знаний, человек изобретал простейшие орудия труда. В последствии, обогащая свои знания, мы пришли к тому, что благодаря своим знаниям человек может облегчить свой труд, уменьшить затраты на производство и выпуск продукции [2, с.19].

Мы живем в мире постоянно ускоряющегося научного прогресса. Так, если сумма человеческих знаний в 50-60-е годы XX века удваивалась каждые 10 лет, а в 70-е годы – каждые 5 лет, то в начале XXI века удвоение информации происходит каждые 2 года. Области знаний, которые еще вчера относились к фундаментальной науке, сегодня становятся достоянием прикладных исследований, а затем незамедлительно переходят в разряд новых технологий.

Знания не только облегчают нам повседневную жизнь, но также они являются основой эффективной экономики. У каждого человека свой собственный капитал знаний. Люди, обладающие большими знаниями получают больший эффект от их использования.

Знания могут замещать и экономить какого-либо рода ресурсы. Среди них:

- материалы (снижение процента брака);
- энергию (применение энергосберегающих технологий);
- рабочее время (ускоренный процесс производства товаров и услуг, снижение уровня заболеваемости работников);
- пространство (изобретение компактных средств производства, автоматизированные склады и др.).

Например, с помощью имеющихся знаний ученые из ФНПЦ «Раменское приборостроительное конструкторское бюро» под руководством доктора технических наук, профессора А. Люшинского разработали новые технологии диффузионной сварки не свариваемых другими способами материалов, которые позволяют проводить этот про-

цесс при более низких температурах, благодаря чему впервые удалось добиться того, что некоторые материалы (например, магнитные) не теряют своих свойств [2, с.19].

Они разработали ряд порошкообразных материалов, имеющих очень большую удельную поверхность. Придумали и оригинальную технологию получения таких ультрадисперсных порошков с заданными размерами частиц и удельной поверхностью (здесь имеет место уже ноу-хау). Но просто так наносить эти порошки в зону свариваемых материалов неудобно, нетехнологично и невыгодно. Тогда А. Люшинский и его коллеги предложили технологию превращения их в особую ленту с помощью прокатки (также ноу-хау). При этом процесс нагревания идет при более низких температурах.

Знания могут приносить человеку пользу не только в производстве, но они могут помочь улучшить его здоровье. Например, краснодарские изобретатели из НПЦ «Экстракт - продукт» впервые предложили новый способ экстракции ценных компонентов из растений, который позволил сохранить значительно больше витаминов и других ценных веществ, чем при традиционных технологиях, а это заметно повысило качество и полезность многих пищевых продуктов [2, с.19].

Новые приборы впервые без помощи человека позволили измерить внутричерепное давление у младенцев и снизить внутриглазное давление, что раньше практически невозможно было сделать.

Знания могут экономить капитал. Компания «Ресурспромвест» разработала приспособление, которое установили на судне. Это устройство для снятия с мели повысит безопасность речного и морского судоходства и позволит значительно дешевле и проще обычного освободить корабли из песчаного и каменного плена. Британские специалисты разработали новую технологию повышения емкости носителей цифровой памяти. Ими был создан новый материал, состоящий из магнитных частиц диаметром всего несколько нанометров. Каждая из таких частиц способна хранить один бит информации. Упорядоченно расположенные на поверхности винчестера, они способны повысить плотность записи в сотни раз по сравнению со стандартами [1, с.17].

Новая единая система отопления, вентиляции и кондиционирования воздуха позволила не только круглые сутки дышать чистым свежим воздухом должной температуры без сквозняков и жары, но и сэкономить до 70% энергии на поддержание комфортных условий в любых помещениях. Такая система под названием «Элита» была

впервые продемонстрирована на выставке «Энергосбережение - 2003», проходившей в ЗАО «Экспоцентр» в Москве.

Важным достоинством знаний является то, что с их помощью ученые смогли разработать большое количество приборов, которые позволяют сэкономить время. Так, например, микроволновая печь снижает время приготовления пищи в несколько раз [1, с.17].

Но все же многие знают, что наука, в особенности российская, зашла в тупик. Отсутствие финансирования и «утечка умов» за рубеж привели к кризису. Это говорит о том, что иметь знания еще недостаточно. Их нужно реализовывать посредством осуществления какой-либо деятельности. Без знаний невозможно развивать новые более совершенные технологии. С другой стороны, качество получаемых знаний напрямую зависит от уровня развития науки. Одной из основных задач по повышению роли науки в современном обществе является формирование общественного знания, при чем выполнение этой задачи практически не требует капиталовложений [1, с.16].

В заключении хотелось бы отметить, что основным носителем знаний является человек. Именно он создает все другие носители знаний (будь то электронные или бумажные) в процессе своей жизнедеятельности, облегчая тем самым жизнь другим людям. В связи с этим отметим, что необходимо больше внимания уделять развитию науки как основного элемента совершенствования каждого человека в частности и стимулирования прогресса общества в целом.

Следовательно, политика каждого государства должна быть построена таким образом, чтобы граждане данного государства не стремились уехать за рубеж, а применяли свои знания в родной стране, принося ей дополнительные доходы, обеспечивающие прирост ВВП за счет увеличения количества ноу-хау и совершенствования уже имеющихся производств и технологий.

Международный союз машиностроителей в 2004 г. проводит опрос ученых и специалистов для составления прогноза развития технологий машиностроения до 2025 года. В качестве базы предлагается 52 актуальных проблемы, требующих разработки соответствующих областей, проектирования и внедрения. Студентам, аспирантам, молодым специалистам предприятий есть возможности для выбора области и предмета творчества и интеллектуального роста.

Актуальные проблемы развития машиностроения:

- широкое применение разумных материалов, которые регулируют и адаптируются к внешним воздействиям путем изменения своих свойств, что улучшает функции машин;

- широкое применение твердых покрытий, образованных с помощью методов производства тонкой алмазной пленки формы на рабочих поверхностях подшипников, специальных инструментов;
- производство новых материалов в условиях высокого вакуума и невесомости в космосе;
- широкое применение сверхтеплостойких интерметаллических соединений для механических компонентов: турбин, двигателей, самолетов и т.д.;
- практическое использование материалов с изменяющимися функциями, которые трансформируются постепенно от присущих металлам свойств до свойств, присущих керамике;
- широкое применение «умных» материалов, способных к самодиагностике и саморемонту;
- практическое использование технологии соединения керамики и металлов, которое будет устойчиво к повторяющимся скачкам температуры свыше 500°C;
- разработка нового процесса очистки титана, снижающего стоимость производства до уровня стоимости очистки алюминия;
- разработка технологий литья для получения новых сплавов с использованием технологии механического сплавления;
- практическое использование нового метода восстановления алюминия из расплава вместо электролиза;
- практическое использование процесса приложения силы магнитного поля в качестве метода литья цветных металлов;
- разработка сталеварения с 50%-ной экономией потребления ископаемого топлива; практическое использование технологий сортировки полезных металлов (железо, медь и алюминий) из металлосодержащих отходов (автомобильный лом, сломанные электроприборы) до уровня чистоты свыше 99%;
- практическое использование технологии компьютерного моделирования для выращивания тонких пленок;
- практическое использование методов соединения и наращивания металлов в методе обработки металлов и текущей замене удаленного металла;
- практическое использование турбинных генераторов электричества, изготовленных из высокопрочной термоустойчивости керамики;
- практическое использование метода производства инструментов из кубического нитрида бора с применением покрытия осаждением из паровой фазы;

- производство автомобилей, работающих на водородном топливе, хранящемся в абсорбированном сплавами виде, объемом выше 10% общего объема производства автомобилей;
- разработка станков, обладающих иммунитетом против термической деформации;
- радикальные изменения в области производства и станков с помощью мультимедийной технологии (интерфейс между аналоговым миром человеческого восприятия, характеризуемого визуальным и аудиоощущениями, и цифровым миром и другими цифровыми искусственными объектами);
- широкое применение производственных систем, образованных путем сетевого соединения станков и приборов, отличающихся гибкостью, безопасностью и эксплуатационными качествами;
- создание металлообрабатывающих станков для комбинированной обработки (лезвийной, абразивной, отделочно-упрочняющей ППД, термической, электрохимической);
- создание на агрегатно-модульной основе разнотипного технологического оборудования (токарного, фрезерного, шлифовального, сверлильного, зубообрабатывающего);
- широкое применение технологических систем с адаптивным управлением качеством изготавливаемых изделий;
- широкое применение самообучающихся технологических систем; практическое использование технологии обработки для получения поверхностей с шероховатостью $Rz = 0,001$ мкм;
- практическое использование технологий сверхточной обработки порядка ангстрема;
- повышение точности и производительности процессов резания, по меньшей мере, в 10 раз;
- широкое распространение обработки лазерным лучом;
- широкое применение технологии и оборудования для комбинированной (физико-химико-механической) обработки;
- широкое применение методов быстрого монтажа и демонтажа изделий без болтов и гаек;
- разработка роботов ремонтников, заменяющих людей в сфере ухода и ремонта станков и оборудования;
- практическое использование роботов с автоматическими системами управления через бесклавиатурные входы-приспособления (с голоса, взгляда и электроэнцефалограммы);

- широкое применение роботов для работы во вредных и экстремальных условиях при обеспечении безопасности рабочих, что внесет изменение в возможности найма и режим работы;
- разработка бытовых роботов для домашней работы, такой как стирка, уборка с помощью пылесоса, на основе изучения привычек владельцев;
- широкое применение дистанционного ухода за оборудованием и установками с функциями передового и многоцелевого характера, который осуществляется извне;
- автоматизация большинства процессов конструирования обрабатывающих процессов на основе метода искусственного интеллекта, ведущая к широкому применению технологий прямой обработки по данным проектирования;
- практическое использование виртуальных производственных систем, поддерживающих производственную деятельность, включая моделирование, проектирование, производство, эксплуатацию и утилизацию;
- широкое применение децентрализованных производственных систем на основе имперационализации и сетевой связи;
- практическое использование систем биореакторов на заводах по переработке твердых отходов;
- непосредственное хранение электричества (сверхпроводящие магниты, конденсаторы);
- широкое применение промышленных систем рекуперации теплоты на основе термоэлектрических приспособлений;
- широкое применение автомобилей и двигателей, использующих водород в качестве топлива вместо бензина или спирта;
- практическое использование многоцелевой технологии снижения шума в различных производственных механизмах;
- широкое применение систем проектирования, производства, сбора и вторичного использования, что позволяет вторично использовать большинство из применяемых материалов путем законно налагаемой на производителя обязанности по сбору и утилизации неиспользуемых продуктов;
- разработка гибких рабочих органов, подобных человеческим мышцам, которые можно использовать для малых гибких роботов; разработка высокоэффективных машин по преобразованию энергии, которые используют механизм преобразования биологической энергии;

- разработка микромашинных элементов (интеграция деталей машин, датчиков и электронных схем) для обнаружения и контроля физических процессов и величин, например движение, свет, звук и теплота;

- разработка развивающихся структурных систем и самовоспроизводящихся, и саморемонтирующихся приспособлений путем объяснения биологических механизмов (например, гомеоста и гомеодинамика, включая аутоцитотический контроль и внутриклеточные реакции);

- широкое применение биомеханики в промышленности (технология изучения и имитации функций и механизмов, присущих живым организмам, и создание синтетическим путем более совершенных систем);

- широкое применение биопроизводства (технология производства материалов и живых организмов, полезных человеку, путем включения живых организмов или их строительных блоков в компоненты производственных процессов) в различных отраслях промышленности;

- разработка методов постоянного конструирования машин (развивающихся машин) и производственных систем, в которых непосредственно применяются правила самоорганизующегося производства (способ производства с применением самоорганизующихся машин и материалов).

Литература:

1. Белоконева О. Кому учить ученых // Наука и жизнь. – 2003. - №7. – с. 16-17.

2. Ермолинский А. «Звонок» от формулы изобретения // Изобретатель. 2003. - №8. – с. 19.

3. Обращение Международного союза машиностроителей // Справочник. Инженерный журнал. – 2003. - №12. – С. 61-63

ГЛАВА II. НАУЧНЫЕ ИСТОКИ ТЕОРИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

2.1 С.Н. Булгаков и разработка теории «Христианского социализма»

В России на рубеже XIX и XX вв. существовал уникальный духовный и интеллектуальный климат, способствовавший становлению плеяды учёных-экономистов, мыслителей, имена которых известны всему миру: С.Н. Булгаков, И.И. Янжул, Н.А. Бердяев, М.И. Туган-Барановский, П.Б. Струве, В.К. Дмитриев, И.Н. Миклашевский и многие другие. Благодаря этим учёным российская экономическая наука накопила огромный интеллектуальный потенциал, проявившийся в работах их учеников в последующие годы. Можно говорить о расцвете русской экономической мысли в этот период.

С одной стороны, российская экономическая мысль развивалась в общем русле мировой экономической науки. Новые экономические теории, идеи западной экономической науки осваивались русскими экономистами, находили дальнейшее продолжение и развитие.

С другой стороны, можно говорить о специфическом положении русских учёных, в том числе и С.Н. Булгакова в истории мировой экономической мысли, что обусловлено особым, оригинальным и самобытным характером отечественной экономической науки. Её самобытность проявлялась в выраженной практической и социальной направленности, но и в то же время, она была откликом на процессы, происходившие в европейской науке. Один из важнейших вопросов, обсуждавшийся русскими экономистами с различных точек зрения в течение многих десятилетий, как в дореволюционной России, так и в последующие годы - вопрос о социальном переустройстве общества и в связи с этим о судьбе капитализма в России, который в изменившихся условиях трансформировался в вопрос о социализме как реальной хозяйственной системе. Споры по этим вопросам редко когда укладывались в рамки расхождений между различными школами экономической науки, а затрагивали области социальной философии, истории, религии и в то же время существенным образом повлияли на собственно экономические исследования.

В рассматриваемый период в России развивалась не столько экономическая теория в узком смысле слова, а в первую очередь именно

экономическая мысль, которая охватывает не только изучение экономических категорий и законов, но и анализ народного хозяйства страны, проблем его развития, основных направлений экономической политики и т.д. Во многом это было обусловлено вовлечённостью большинства русских экономистов активную общественно-политическую жизнь. Многие из них сочетали научные исследования с преподаванием, литературно-публицистической, общественно-политической деятельностью, а также с работой в государственных и общественных учреждениях, в комиссиях и комитетах по подготовке и проведению различных реформ.

С полной уверенностью можно утверждать, что русские учёные-экономисты были вовлечены в социальную проблематику в широком смысле. Экономисты-теоретики западных стран также интересовались социальными вопросами, выступали довольно часто с радикальными реформаторскими идеями, но при этом, они чётко разграничивали теоретическую и практическую части экономической науки. Русские экономисты в гораздо меньшей мере следовали этому принципу, как в отношении теоретической части экономической науки, так и её практической части, которая должна быть ориентирована на достижение поставленных перед обществом целей.

Специфичность русской экономической мысли и её связь с психологическими, философскими, социологическими и историческими исследованиями во многом обусловили тот факт, что в России было мало экономистов-теоретиков в узком, принятом на Западе, смысле этого слова. Более того, профессиональная подготовка экономистов в России долго отсутствовала: первый экономический факультет в России был открыт в Санкт-Петербургском политехническом институте только в 1903 г. (хотя кафедры политической экономии и статистики были во всех ведущих университетах и институтах). Большинство русских экономистов (С.Н. Булгаков, М.И. Туган-Барановский, А.А. Кауфман, П.Б. Струве, В.К. Дмитриев и др.) получили образование на естественнонаучных или юридических факультетах университетов. Наиболее способные из них сразу после окончания университетов посылались для продолжения обучения в зарубежные университеты, в основном в Германию, где знакомились с новейшими работами по политической экономии.

К наиболее влиятельным направлениям русской экономической мысли этого периода можно отнести: марксизм, утверждавший классовый подход; немецкую историческую школу; предлагающую рас-

сма­три­вать яв­ле­ния хо­зяй­ст­вен­ной жи­зни с на­ци­о­наль­но-го­су­дар­ст­вен­ных по­зи­ций} а так­же ли­бераль­ное на­род­ни­че­ство, сыг­рав­шее так­же зна­чи­тель­ную роль раз­ви­тии э­ко­но­ми­че­ских и ста­ти­стиче­ских ис­сле­до­ва­ний.

В ре­зуль­та­те кри­зи­са клас­сиче­ской по­ли­тэ­ко­но­мии в кон­це XIX на­ча­ле XX в. э­ко­но­ми­че­ская на­ука в Рос­сии, так же как и в За­пад­ной Ев­ро­пе и США, раз­де­ли­лась на два но­вых на­прав­ле­ния ин­сти­ту­ци­о­наль­ное и мар­жи­на­ли­ст­ское.

О­со­бен­ность рос­сий­ской э­ко­но­ми­че­ской мы­сли вы­ра­жа­лось в том, что здесь в пер­вую оче­редь ещё с 70-х гг. XIX в. на­ча­ло рас­про­стра­нять­ся ин­сти­ту­ци­о­наль­ное на­прав­ле­ние в ли­це ис­то­ри­че­ской шко­лы, за­ро­ди­в­шей­ся в Гер­ма­нии в на­ча­ле XIX ве­ка. Эта обу­слов­лен­ность вы­з­ва­на не толь­ко тес­ны­ми на­уч­ны­ми кон­так­та­ми рус­ских э­ко­но­ми­стов с уни­вер­си­те­та­ми Гер­ма­нии, но и оп­ре­де­лён­ным сход­ст­вом со­ци­аль­но-по­ли­ти­че­ско­го строе­ния Гер­ма­нии и Рос­сии, что и по­ро­ж­да­ло сход­ные те­о­ре­ти­че­ские кон­цеп­ции.

В пе­ри­од, ко­гда в Ев­ро­пе раз­го­ре­лся спор ме­жду ав­стрий­ской и ис­то­ри­че­ской шко­ла­ми, в Рос­сии по­зи­ции ис­то­ри­че­ской шко­лы бы­ли очень проч­ны; ус­пеш­но кон­ку­ри­ро­вал с ней лишь мар­ксизм. Но­вые вея­ния в за­пад­ной на­уке, ко­то­рые в Рос­сии ас­со­ции­ро­ва­лись с ав­стрий­ской шко­лой, а так­же с мар­жи­на­ли­ст­ской те­о­ри­ей, пре­жде все­го в ли­це Л. Валь­раса, на­шли от­клик и при­зна­ние у очень немно­гих рус­ских э­ко­но­ми­стов. И да­же то­гда, ко­гда но­вые идеи в раз­лич­ных те­о­ри­ях на­хо­ди­ли под­дер­жку и по­ни­ма­ние сре­ди рус­ских э­ко­но­ми­стов, при­вер­жен­ность иде­е об­щес­т­вен­но­го иде­ала оп­ре­де­ля­ла спе­ци­фиче­ский ра­курс рас­смот­ре­ния те­о­ре­ти­че­ских во­про­сов из ар­се­на­ла за­пад­ной э­ко­но­ми­че­ской на­уки.

Все, это да­ло ос­но­ва­ние С. Фран­ку на­пи­сать в 1900 г.: «Всё раз­ви­тие те­о­рии по­ли­ти­че­ской э­ко­но­мии за по­след­ние 20-30 лет про­шло не­за­ме­чен­ным для нас, по­то­му что не укла­ды­ва­лось в раз­прин­я­тую схе­му те­о­рии Мар­кса; уче­ния Книса, Мен­гера, Бём-Ба­вер­ка, Дже­вон­са, Мар­шал­ла и мно­гих дру­гих оста­лись до сих пор ки­тай­ской гра­мотой для огром­ней­шей ча­сти на­шей об­ра­зо­ван­ной пуб­ли­ки, и если и­ме­на эти упо­ми­на­ют­ся в на­шей жур­наль­ной ли­те­ра­ту­ре, но толь­ко для то­го, что­бы по­слать по их а­дресу ре­зкие уп­реки в «от­ста­ло­сти» и «бур­жу­аз­но­сти»...» [3, 87].

Од­ним из наи­бо­лее круп­ных и ори­ги­наль­ных пред­ста­ви­те­лей отечес­т­вен­ной э­ко­но­ми­че­ской мы­сли это­го пе­ри­ода был С.Н. Бул­га­ков.

Экономическая наука и этика - это такие сферы, совмещение которых в одной личности дает неожиданные результаты. Если целью науки является достоверное выяснение того, какова действительность, то этика призвана не только дать нравственную оценку наличной ситуации, но нарисовать идеал, т.е. ответить нам на вопрос «как должно быть?».

На мой взгляд, Булгаков являлся именно таким мыслителем, в котором органично совмещались знание современной ему экономической действительности и глубокие нравственные раздумья над проблемой лучшего социально-экономического устройства общества, отвечающего христианским основам жизни.

Самый первый этап деятельности С.Н. Булгакова прошёл под знаком твёрдой приверженности марксизму. В этом нет ничего удивительного и необычного. В конце XIX века марксизм вместе с позитивизмом были наиболее модными философскими течениями как в академической, университетской среде, так и среди широкой публики, увлеченной обещаниями идеологов этих движений дать «окончательное» и «научное» философское мировоззрение. В понимании общества марксизм господствовал почти безраздельно, поскольку в соответствии с духом времени новое поколение мыслителей верило в возможность и необходимость разрешения общественных проблем строго научным образом.

С.Н. Булгаков оказался среди тех многочисленных молодых русских интеллигентов, которых очаровало намерение марксизма точно объяснить причины несовершенства общества и человека и указать спасительные средства для искоренения несправедливости и построения общества всеобщего благоденствия. Однако уже в самом марксистском мировоззрении Булгакова содержались элементы, которые говорили о его самобытном философском «характере» и делали его совершенно необычным представителем марксистской школы. Прежде всего, это выражалось в его неудовлетворенности представлением о человеке, господствовавшем в «классическом» марксизме. Понимание отдельной личности как «совокупности общественных отношений» лишало ее религиозной глубины, делало человека столь же «прозрачным» и научно постижимым, как и-общество в целом, «механику» которого претендовал разоблачить марксизм. Для Булгакова, напротив, наличие в человеке неразрешимой тайны, присутствие бесконечной иррациональной глубины в каждой личности, не поддающейся окон-

чательному, тем более «научному» постижению, было исходным постулатом, делающим осмысленными все наши мировоззренческие поиски и философию как итог этих поисков.

Важно отметить при этом, что стремление философски постичь тайну человека у Булгакова соединилось со своего рода интеллектуальной страстностью, которая в той или иной степени была характерна почти для всех русских мыслителей, не признающих в философе только лишь стороннего наблюдателя, холодного летописца людских заблуждений и дерзаний. Как и другие русские мыслители, Булгаков был до глубины души «уязвлён» страданиями человека на этой несовершенной земле, его мысль будилась и подстегивалась не любопытством или жаждой чистого знания, а душевным состраданием, сопереживанием тем несчастьям и горестям, которые испытывали люди вокруг него.

В основе всех общественных идеалов лежат требования социальной совести, которая не спрашивается у науки и не нуждается в научной санкции для своего «суда». Объясняя собственное увлечение марксизмом, С.Н. Булгаков указывал на две основные причины: во-первых, смятение перед «твердыней нигилизма» в его «научности», прельщение «быть умным» в собственных глазах и, во-вторых, неудовлетворенность социально-культурной позицией русской православной церкви. Тогда как главной причиной разочарования в марксизме и возвращения в лоно православия была неудовлетворенность этическим обоснованием марксизма, который философ считал одной из разновидностей позитивизма. Критически анализируя теорию прогресса лежащую в основе социальной философии позитивизма, С.Н. Булгаков указывал на неудовлетворительное решение ею этических проблем.

В частности, он отмечал, что эта теория критерием прогресса провозглашает «возможно больший рост счастья возможно большего числа людей», хотя «точка зрения как социального, так и индивидуального эвдемонизма является этически самой грубой и не способна ответить запросам мало-мальски развитого сознания» [7,67].

Признавая, что счастье «есть естественное стремление человека», Булгаков подчеркивает, что «нравственным является лишь то счастье, которое есть попутный и непреднамеренный результат нравственной деятельности, служения добру» [7,69]. Своеобразным эвдемонизмом, по мнению Булгакова, проникнуты основные воззрения политической

экономии, согласно которым рост потребностей и, следовательно, удовольствий от их удовлетворения является основным принципом экономического развития.

Пройдя сложный духовный путь от марксиста до священника, С.Н. Булгаков всегда пристально интересовался вопросами хозяйства и глубоко размышлял над проблемой социального устройства человеческой жизни. Его дореволюционный цикл работ по философским и этическим проблемам экономики следует считать одним из выдающихся достижений русской мысли. И магистерская («Капитализм и земледелие») и докторская диссертации («Философия хозяйства») Булгакова посвящены вопросам хозяйства. Но и после принятия им священства, уже в Свято-Сергиевом Православном институте в Париже, он в 1927-1928 гг. читает курс «Христианской социологии». Выделим основные идеи С.Н. Булгакова в социально-экономической сфере.

Прежде всего, С.Н. Булгаков выступает за активное участие Церкви в политической жизни общества. В статье «Неотложная задача» (1905г.) он пишет: «Для принципиального индифферентизма к политике и общественности не может быть никаких оправданий. Напротив, он является, во-первых, невыполнимым, во-вторых, явно противохристианским, приходя в противоречие с основным и центральным учением о богочеловечестве» [1,31].

Булгаков пробует создать партию «Союз христианской политики». Однако позже, под влиянием Е. Н. Трубецкого, он оставляет идею создания христианской партии, но активное отношение христианства к общественной сфере, право судить и давать нравственную оценку любым социальным явлениям Булгаков утверждал всегда. Об этом он пишет с большой убедительностью и силой: «Зажмуриваться, чтобы не видеть, или просто отворачиваться, как от чужой сферы, очевидно невозможно, - это значит признать не только свое бессилие, но и бессилие и ограниченность самого христианства, раз оно принуждено безмолвствовать пред таким первостепенной важности фактом; это было бы, поэтому, отречением от христианства, хулой на него. Христианство, как впрочем, и всякая религия, притязаящая на абсолютность, простирает область своих интересов и влияния на все сферы жизни: по идее оно определяет всю человеческую жизнь от первого крика до последнего дыхания. Для него нет нейтральных или индифферентных областей, которыми оно могло бы не интересоваться или пассивно пасовать». [1,30]

Далее, совершенно четко он выражает свое отношение к такому общественному явлению, как капитализм: «Если недопустимо политическое порабощение, то еще менее простительно порабощение экономическое, как более жестокое и унижительное, превращающее человека в вещь и средство для удовлетворения низших потребностей. Между тем все способы производства, существовавшие до сих пор в истории, - рабский, феодальный и господствующий в наше время капиталистический, - основаны именно на таком порабощении человека человеком. Современный капитализм исторически может быть, конечно, оправдываем, и могут признаваться его заслуги и преимущества перед предшествующими эпохами, но нельзя все-таки отвергать, что он основан на насилии и неправде, подлежащих устранению» [1,34].

Следует подчеркнуть, что развенчание капитализма - одна из самых стойких традиций русской философии. И славянофилы, и западники, и философы Серебряного века - все критикуют капитализм за эгоизм, за пошлость, за чисто земные, низменные цели. С.Н. Булгаков - не исключение; поэтому по поводу он пишет следующее: «Капитализм есть организованный эгоизм, который сознательно и принципиально отрицает подчиненность хозяйства высшим началам нравственности и религии ... Никогда еще в истории и не проводилось в жизнь такое безбожное, беспринципное служение золотому тельцу, низкая похоть и корысть, как ныне» [2,242].

Таким образом, капитализм, по С.Н. Булгакову, - отнюдь не христианский идеал экономического устройства. Значит, остаётся социализм?

Опыт реализации социалистической идеи в России оказал значительное влияние на мировую историю XX века. Прежде всего, он обусловил развитие нашей страны на протяжении многих десятилетий и продолжает сказываться на ее жизни сегодня. Социалистическая идея имеет многовековую историю. Она много раз «опровергалась» и каждый раз утверждалась с новой силой. Это хорошо видно и в духовно-культурной истории нашей страны.

Например, Н. Бердяев никогда не отрицал ценностей социализма и тесно связывал их как с общим духовно-культурным развитием России, так и с её будущим. Как и многие другие философы Серебряного века, он выступал поборником специфической разновидности социализма, а именно персоналистического социализма.

К. Леонтьев также признавал неотвратимость и непрерывный рост социализма, большую вероятность его более или менее скорого осуществления в будущем. При этом, правда, в отличие от многих других, он связывал реализацию принципов социализма не с конституционно- демократическим, а с монархическим строем.

Свой подход к социализму, его обоснование и связи с отечественной историей был и у С.Н. Булгакова. Он выразил его в целом ряде своих работ: «Карл Маркс как религиозный тип» (1906), «Первохристианство и новейший социализм» (1909), «Апокалиптика и социализм» (1910), «Христианство и социализм» (1917) и др.

В этих работах мысли С.Н. Булгакова были обращены к исторической трагедии человечества, к «ещё неявленным и неразгаданным судьбам России», к её отношению к Западу, который поразили философа «мещанским», плоскостным, бескрылым характером жизни и утвердил во мнении, что «Запад уже сказал всё, что имел сказать... теперь Россия призвана вести европейские народы». Именно ей, России, считал он, принадлежит «исключительное значение... в жизни человечества»[8,487]. Самое же значение тесно связывалось им с её социалистической судьбой, с осуществлением этой судьбы в христианской культурной эпохе, призванной быть в благом «конце времён».

Однако, чёткой оценки социализма, на первый взгляд, мы у С.Н. Булгакова не найдем.

Критикуя капитализм за материалистичность, С.Н. Булгаков в статье «Христианство и социализм» утверждает, что и социализм болен теми же пороками, и он скатывается в мещанство, в борьбу за свои экономические интересы. «Он (социализм) сам с ног до головы пропитан ядом того самого капитализма, с которым борется духовно, он есть капитализм наизуот» /3:240/. «Если он грешит, то, конечно, не тем, что он отрицает капитализм, а тем, что он отрицает его недостаточно радикально, сам духовно еще пребывая в капитализме»/3:243/.

Еще раньше, в 1906г., Булгаков публикует одну из лучших своих работ - статью «Карл Маркс как религиозный тип». В ней Булгаков, подводя итог своему «марксистскому» периоду, дает социализму «по Марксу» иную характеристику: «Маркс относится к религии, в особенности же к теизму и христианству, с ожесточенной враждебностью, как боевой и воинствующий атеист, стремящийся освободить, излечить людей от религиозного безумия, от духовного рабства. В воинствующем атеизме Маркса мы видим центральный нерв всей его деятельности, один из главных ее стимулов... Маркс борется с Богом

религии и своей наукой, и своим социализмом, который в его руках становится средством для атеизма, оружием освобождения человечества от религии» /2:67/.

Однако, в то же время, в работах С.Н. Булгакова не раз можно встретить утверждение о совместимости социализма и христианства: «Христианству не только нет никаких причин бояться социализма, но и есть полное основание принимать его в качестве благодетельной общественной реформы, направленной к борьбе с общественным злом, насколько эти меры не сопровождаются грубым насилием и сообразны с здравым смыслом» /3:250/. «И если указания социально-экономической науки приводят нас теперь к сознанию, что наилучшим средством для достижения той же цели представляется постепенное, но неуклонное и более или менее решительное преобразование индивидуалистического и частноправного хозяйства в направлении социалистическом, то я решительно не представляю себе, что можно было бы в христианском духе принципиально возразить против социализма» /6:199/

Казалось бы, мысли Булгакова не отличаются ясностью. Создается впечатление, что он сам себе противоречит: и хвалит и ругает социализм; причем ругает за атеизм и мещанство, а хвалит за его соответствие христианским идеалам. И не удивительно, что на Булгакова ссылаются авторы и социалистической и капиталистической ориентации.

Но высказывания Булгакова становятся совершенно ясными, если предположить, что он имеет в виду не один, а три разных социализма. Хотя Булгаков не высказывает этой мысли явно, но, без сомнения, ее подразумевает. Ход его мысли примерно такой. Идеология капитализма определяется его сугубо экономической подоплекой - это идеология наживы, и ничего другого капитализм предложить не может. При социализме же такая тесная связь между экономикой и идеологией отсутствует. Поэтому социализм, как экономический строй, допускает разные идеологии. И в зависимости от целей, которые ставит перед собой социализм, можно различать следующие три его разновидности:

1) христианский социализм, целью которого является создание земных условий, способствующих восхождению человека к Богу. Христианский социализм - это совокупность социально-экономических отношений между людьми, складывающаяся на основе братской любви христиан, их милосердия и взаимопомощи;

2) материалистический социализм, целью которого является наиболее полное удовлетворение потребностей людей, как материальных, так и «духовных» (а на самом деле - душевных). Этот социализм проповедует идею безбедного устройства на земле, построения «земного рая»;

3) атеистический социализм, целью которого является уничтожение христианства. Это социализм демонический, антихристианский, социализм по Марксу и большевикам.

Все противоречия в текстах С.Н. Булгакова разрешаются, если к слову «социализм» добавлять одну из характеристик: «христианский», «материалистический» и «атеистический». Когда Булгаков критикует социализм за чисто экономические, земные интересы, за «буржуазность», он имеет в виду материалистический социализм. Говоря, что воинствующий атеизм есть «центральный нерв» марксизма, Булгаков указывает на атеистический социализм. Наконец, этим двум социализмам Булгаков противопоставляет совместимый с христианской верой «христианский социализм».

Материалистический социализм представляет собой попытку использовать преимущества общей жизни и коллективного владения имуществом для достижения земного благополучия, безбедной жизни на земле, причем жизни без Бога. Это социализм Чернышевского, социализм многочисленных социалистов и анархистов XIX в. В материалистическом социализме общественная собственность на средства производства действительно играет роль базиса. Сторонники такого социализма ценят его, прежде всего за его эффективность, за то, что такой социализм даст материальное изобилие и возможность свободного духовного развития, ибо устранит эксплуатацию человека человеком. Веру в Бога материалистический социализм рассматривает как личное дело каждого, проповедуя религиозный плюрализм. Булгаков ясно видит, что цели такого социализма по сути дела те же, что и капитализма, и потому его резко критикует.

С атеистическим социализмом Россия хорошо знакома - по крайней мере, общественный строй СССР можно рассматривать как атеистический социализм. Немаловажное значение работы «Христианство и социализм» Булгакова состоит в обосновании того, что именно воинствующий атеизм является «центральным нервом», целью всех построений Маркса. Ненависть к христианству, к Богу являлась главной движущей силой Маркса при разработке им своей теории коммунизма. Причем, эта мысль у Булгакова не проходящая, - она является вы-

водом, сделанным им на основе глубокого анализа, как личности Маркса, так и его учения. Суть марксизма Булгаков формулирует так: «пролетариату поручается миссия исторического осуществления дела атеизма, т.е. практического освобождения человека от религии. Вот где подлинный Маркс, вот где обнаруживается настоящая «тайна» марксизма, истинное его естество!» /2:85/.

Таким образом, атеистический социализм враждебен христианству и имеет совершенно иные цели, чем социализм материалистический. Булгаков пишет: «Социализм относится непримиримо к христианству, да и, в сущности, и ко всякой другой религии, ибо сам хочет стать религией и вытеснить всякую другую. Он требует веры в человека, как в Бога, а в законы хозяйственного развития, как в божественный промысел» /3:255/.

Важно подчеркнуть, что марксизм представлял собой не, сколько идеологию, сколько религию, фактически - антицерковь. В марксизме были свои и «догматы», и «святы», и «священное писание», и «соборы», и «мощи» и «крестные ходы». При этом, однако, утверждалось, что марксизм - «наука» (хотя и нужно было иметь в него «веру»). Естественно, что в такой псевдорелигии функции составляющих её элементов совершенно иные, чем это бывает в добросовестной научной теории. Поэтому, если марксисты утверждают, что базисом марксизма является экономика, основанная на общественной собственности на средства производства, то совершенно не следует принимать это за чистую монету. Конечно же, главным во всем этом замысле был воинствующий, непримиримый с христианством атеизм. Именно ради него и возводилось все здание марксизма. Общественная же собственность в этой конструкции играла роль наживки, на которую ловилось человеческое сознание.

Христианский социализм как духовно-интеллектуальное движение возник в начале XIX века. Это был своеобразный ответ христиан на социальную проблему неблагополучия больших социальных групп. Характерно название одной из работ Сен-Симона - «Новое христианство». Деятели христианского социализма хорошо известны: Ф. Ламенне (Франция), Г. Кингсли (Англия), В.-Э. Кеттелер (Германия). В Католической церкви в Европе давно развивались идеи социального христианства. В 1891 г. они получили официальное выражение в известной социальной энциклике «Кегшп Ноуашт» папы Льва XIII. Это привело к постепенному созданию развитого социального учения Католической церкви, где предлагаются ответы с христианской точки

зрения на все вопросы, имеющие этическое измерение, в том числе межрелигиозные, культурные и социально-экономические. Христианский социализм стал возможен благодаря применению рациональных принципов к сердцевине христианского благовестия. Произошло как бы расширение принципа любви, распространение его с персоналистического уровня на социальный. В.С. Соловьев называл это любовью к справедливости.

Тесно связывая социализм с христианством, Булгаков находил в нем выражение многих христианских идей, и потому «практический социализм» (как писал он в 1990г. в работе «Два града», вышедшей в 1911 г.) должен являть собою «лишь средство для осуществления требований христианской этики» [3,257]. Как и социализм, христианства устремлено в будущее, утверждает идею равноценности людей, высокого достоинства личности, идею равенства и братства, требование всеобщей и высшей справедливости.

Это не значит, конечно, что Булгаков отождествлял христианское и социалистическое учения об обществе, о его настоящем и будущем. Он не считал, что грядущее царство правды, как оно представлялось в различных социалистических учениях, также как и эсхатологическая мечта о граде Божьем, могут осуществиться в рамках существующей человеческой истории. Абсолютным идеалом, на который можно и должно указывать, является у него не социализм, а только Христос и его учение. Только в царстве Божьем (где полностью исполнится воля божья), которое должно наступить после преображения мира, т. е. в метаистории, личность найдет полное удовлетворение.

Основная мысль «христианского социализма» состоит в том, что между христианством и социализмом может и должно существовать положительное соотношение. «Христианство дает для социализма недостающую ему духовную основу, освобождая его от мещанства, а социализм является средством для выполнения велений христианской любви, он исполняет правду христианства в общественной жизни. Разумеется, насколько социализм проникается антихристианским духом и отдается чарам первого искушения, он не может быть соединен с христианством, которое требует, прежде всего, человеческого сердца. Но в социализме самом по себе, рассматриваемом как совокупность мер социальной политики, нет ничего, что бы не соответствовало христианской морали. Поэтому сама мысль о «христианском социализме» не имеет в себе ничего противоречивого. Принципиально «христианский социализм» вполне возможен» [2,247].

Для христианства, по мысли Булгакова, социализм может и должен быть формой его социального бытия: «социализм ... есть лишь средство для осуществления требований христианской этики» [3,199]. В этом суть булгаковского «христианского социализма»: не самодовлеющая экономика, не построение земного рая - цели его; христианский социализм - это социальная форма, сосуд, «мехи новые», в которых сохраняется терпкое вино христианства.

В 1920 году, уже приняв сан священника, находясь в Крыму и будучи членом Высшего Церковного управления, на юге России, прот. С. Булгаков получил задание составить проект «вероучительного» определения о природе социализма.

В связи с эвакуацией проект, составленный С.Н. Булгаковым, на заседании ВЦУ рассмотрен не был, а материалы, подготовленные для проекта, легли в основу статьи «Православие и социализм», опубликованной в «Вестнике» в 1930 году. В этой статье он рассматривает социализм как систему экономической и социальной политики, охватывающей собою «все многообразие форм от советского коммунизма до социального регулирования капиталистической промышленности».

И в этом смысле, по мнению христианского мыслителя, нет никакого основания для его осуждения ни в Евангелии, ни в православном предании, так как в нем содержится «заповедь социальной любви и справедливости, попечения о трудящихся и обремененных», «о чем со всех спросится на Страшном Суде Христовом» [5,110-111]. Но осуждению и отрицанию, продолжает он, подлежит в социализме то воинствующее безбожие, с которым он нередко сочетается, особенно в России. Одновременно Булгаков указывает на ничем не оправдываемое равнодушие к социальному вопросу со стороны православного церковного общества. Правомерно предположить, что именно это равнодушие явилось причиной смягчения оценки им российского социализма в этот период времени.

Хотя здесь он снова подчеркивает, что социализм (во всей многозначности этого термина) для христианина имеет лишь прикладное значение, иными словами, это «есть вопрос не мировоззрения, но лишь практической этики - практической целесообразности».

«Цель социализма, понятая как осуществление социальной справедливости, защиты слабых, борьбы с бедностью, безработицей, эксплуатацией, - пишет он, - в такой степени нравственно самоочевидна, что разногласие может быть только относительно практической целесообразности или осуществимости тех или иных мероприятий» [5,110].

Таким образом, принимая частично цели социализма, С.Н. Булгаков вновь выражает осторожное беспокойство по поводу средств, им используемых и не может согласиться с социалистической иерархией ценностей, которые в социализме носят утилитарно-эвдемонистический характер. Однако неприглядный облик «русского коммунизма» и неослабевающие споры о социализме и судьбах России в среде русских эмигрантов заставили С.Н. Булгакова еще раз обратиться к проблеме нравственной сущности социализма.

В 1931-33 годах он пишет большую статью «Душа социализма» и публикует ее по частям в «Новом Граде». В ней взгляды философа на социализм изложены в наиболее полной и систематической форме. Он рассматривает его как, во-первых, «тело» - социально-экономическое движение и, во-вторых, «душу» - мировоззрение. «Социализм не есть только социально-экономическое движение, хотя в нем он и имеет свое непосредственное выражение, - рассуждает С.Н. Булгаков, - он есть и мировоззрение или, точнее, жизнечувствие, в котором проявляются разные стороны человеческого существа. Можно сказать, что социализм имеет не только свое историческое тело, но и душу, и дух, и в этом смысле он получает для своих адептов значение суррогата религии, как некоего целостного, не только теоретического, но и практического мировоззрения» [4,120]. Под «телом» социализма он понимает «социальный вопрос наших дней» и относит к нему не только классовые противоречия, безработицу, коммунизм и диктатуру пролетариата, но и засилье банков («банкократию»), индустриализацию, промышленные и финансовые кризисы, в результате которых «все человечество, в большей или меньшей степени облекается в социалистические одежды, становится социалистическим муравейником, и как будто не видится силы остановить его распространение» [4,122]. Именно поэтому, считает он, необходимо правильно понять и оценить «душу» социализма, в основании которой лежит особая антропология. Главными чертами этого учения о человеке являются «социологизм» и «экономизм». Социологизм исходит из родового характера человеческого существа, растворяет личность в социальном целом и таким образом обуславливает приоритет социального над личным в социалистической системе ценностей.

Пальма первенства в этом социальном детерминизме принадлежит марксизму, который провозглашает как единственную человеческую реальность производственные группировки или классы. Возникает новая мифологема, в которой отвлеченным обобщениям придается

более полновесное бытие, нежели конкретной личной жизни. Приоритет социального над личным, по мнению мыслителя, является худшим видом рабства и осуществляется в разной степени не только в условиях советского строя, но и во всех цивилизованных странах, где происходит насильственная «коллективизация человека» в виде индустриализации, урбанизации и роста этатизма. Преодолеть эту тенденцию можно, считает С.Н. Булгаков, только на основе роста духовности, которая принудительную «коллективизацию человека» заменит соборностью. Можно не соглашаться с ним, когда он утверждает, что социальные общности являются всего лишь «отвлеченными обобщениями», но справедливость его опасений по поводу последствий социальной политики, основанной на подчинении интересов индивида интересам социума, сегодня, после пережитого опыта тоталитарных режимов, не вызывает сомнений.

Под «экономизмом» С.Н. Булгаков понимает общее признание зависимости человеческой личности от природы, которая и осуществляется и преодолевается трудом, создающим ценности или богатства, а с ними и всю человеческую культуру, наполняет всю современную эпоху, но предельное выражение имеет в марксизме.

«Мир как хозяйство, и человек как хозяин - такова основная идея этой антропологии», подчеркивает он, и из нее вытекает «нехитрая мораль экономического эмпиризма»: всякое умножение потребностей есть благо, а стремление к богатству и себялюбие есть единственный критерий в хозяйственной жизни, а хозяйственная борьба понимается как частный случай общей борьбы за существование. Материалистическому экономизму С.Н. Булгаков противопоставляет христианское понимание хозяйства, согласно которому оно «есть не только рабство человека стихиям, но и непрерывное откровение о человеческом духе, торжество и откровение человечности». Хозяйственное отношение к миру есть действенное отношение, в котором человек овладевает природой, очеловечивая ее и делая своим профетическим телом.

При этом он признает христианское вероучение о труде в поте лица для поддержания жизни и непрерывной борьбы со смертью результатом грехопадения человека, и в признании рабского характера труда, его подневольности и корыстности видит правду марксизма. Но сам главный акцент делает на том, что и в падении человек сохраняет свою творчески-художественную природу и стремление перерастить себя.

Ссылаясь на Библию, С.Н. Булгаков утверждает, что труд есть религиозный и общественный долг человека: сама жизнь человека не существует вне его хозяйственного творчества, которое «постольку лежит на путях Божиих», но при этом обстановка труда не есть дело личного самоопределения, так как есть процесс общественный. Тем самым С.Н. Булгаков ставит вопрос о создании предпосылок выполнения религиозного долга человека через труд средствами социальными.

Вопросом, интегрирующим две проблемы: проблему социализма и экономизма - у С.Н. Булгакова выступает вопрос о революции. Революцию он рассматривает как факт и как принцип. Как факт, революции, пишет он, происходят стихийно, а стихийные силы злы уже в неразумности своей. Пробуждается зверство и безумие, и в массах просыпается вековая обида, мстительность, злоба и накопленная зависть, хотя наряду с ними проявляются и героический энтузиазм отдельных людей, вождей или групп; революция есть болезнь и катастрофа.

Но болезнь всегда имеет свое достаточное основание: «революции делаются отнюдь не самими революционерами, - утверждает мыслитель, - которые в этом отношении впадают в ложную историческую спесь, скорее они сами (как и контрреволюционеры) делаются революцией» [4,124]. В революции осуществляется попытка реализации социальной утопии. При этом утопия понимается им как предмет социальной веры, надежды и любви. Это всегда небылица, сказка о будущем, но и пророчество, так как будущее уже содержится в настоящем, это - идеал с меняющимся содержанием. Утопизм принадлежит ветхозаветному мессианству, так же как и христианству, но в новейшее время он оказался монополизирован революционным социализмом, и марксизм не менее утопичен, чем другие мечты о создании «земного рая». «Безрелигиозный утопизм в революционном социализме, - пишет Булгаков, - поскольку он не есть демагогия, превращается в горячечный бред. Однако во имя любви должны мы и здесь увидеть выражение подлинной жажды, которая не знает, не находит религиозного источника для своего утоления и, сама себя не понимая, не понимает своей собственной правды» [4,124].

Таким образом, в социально-экономическом наследии С.Н. Булгакова можно выделить следующие аспекты социализма, в которых содержится их нравственная характеристика: а) социализм как общественно-политическое движение и социально-политические мероприя-

тия, целью которых является помощь всем страждущим и эксплуатируемым, б) социализм как систему социально-экономических мероприятий, проводимых социалистическим государством в целях обеспечения материального благосостояния народа на основе централизованного управления хозяйством, в) социалистическую систему ценностей, ядром которой является социалистический идеал общественного устройства, главными чертами которого С.Н. Булгаков называет всеобщую сытость и отсутствие социальных конфликтов и, наконец, средства достижения социалистического идеала - классовую борьбу в форме революций.

Концепция христианского социализма С.Н. Булгакова представляет значительный интерес, поскольку она была характерной для многих представителей русской религиозно-идеалистической философии XX в. и отражает важные особенности духовно-культурной жизни России того времени.

Литература:

1. Макашѐва Н.А. Попытка реконструкции экономической системы С.Н. Булгакова // Два Булгакова. Разные судьбы. – в 2-х кн. – Кн. 1 Сергей Николаевич. – М.: Елец: Елецкий государственный университет, 2002.
2. Булгаков С.Н. Неотложная задача //Христианский социализм (С. Н. Булгаков). - Новосибирск: «Наука», 1991.
3. Булгаков С.Н. Христианство и социализм.//Христианский социализм (С.Н. Булгаков). - Новосибирск: «Наука», 1991.
4. Булгаков С.Н. Душа социализма. // Сочинения в 2-х т. – М., 1993.
5. Булгаков С.Н. Православие и социализм // Социологические исследования. - 1990. - № 3. – с. 110,111
6. Булгаков С.Н. Основные проблемы теории прогресса // Сочинения в 2-х т. М., 1993.
7. Рачков П.А., Булгаков С.Н. Социально-экономическая концепция социализма. // Преодоление времени (по материалам международной научной конференции, посвящённой творческому наследию С.Н. Булгакова). – М.: Издание Московского университета; ТЕИС, 1998.

2.2 Т. Шульц и разработка основ теории человеческого капитала

Одним из перспективных направлений развития экономической науки в XXI веке явится теория человеческого капитала. Точнее, уже во второй половине XX века она стала зримым достижением западной

экономической теории. В последние десятилетия развитие экономической теории характеризуется увеличением количества работ, посвящённых проблемам расширенного воспроизводства рабочей силы. Но аспекты эти неизменно привлекают внимание экономистов-теоретиков уже несколько столетий.

Ещё А. Смит писал, что «человека, изучившего с затратой большого труда и времени какую-либо из профессий, ... можно сравнить ... с дорогой машиной». Этот труд «возместит ему ... все расходы на обучение, с обычной, по меньшей мере, прибылью на капитал...» [2, с. 179]. К. Маркс подчёркивал, что развитие физических, умственных и творческих созидательных сил человека – есть «действительное богатство», «главная производительная сила общества» [1, с.182-183].

В условиях научно-технической революции образовался дефицит высококвалифицированных кадров. В 50-е годы XX века центр тяжести исследований сместился с процессов использования имеющейся рабочей силы на процессы создания качественно новой рабочей силы. Именно во второй половине XX века во всех развитых странах существенно вырос образовательный ценз. Имел место заметный прогресс в развитии интеллектуальных производительных сил, формирование внушительного невечного богатства и динамичное развитие инновационно-информационной сферы.

Основные положения современной теории человеческого капитала были обоснованы в работах известных американских экономистов Т. Шульца и Г. Беккера.

В 1960 году в *Journal of Political Economy* была опубликована статья Т. Шульца «Образование как источник формирования капитала» [6], а в 1961 году - «Инвестиции в человеческий капитал» [7]. Г. Беккер в 1962 году опубликовал статью «Инвестиции в человеческий капитал» [3], а два года спустя, был издан его фундаментальный труд «Человеческий капитал: теоретический и эмпирический анализ» [4]. Сформулированные подходы послужили теоретической базой для всех последующих исследований в этой области.

В теории доказано, что система образования есть такая сфера деятельности, где финансовый капитал превращается в человеческий, то есть финансовые затраты на образование превращаются в такие последствия развития интеллекта, культуры человека, которые являются определенным, вознаграждением, прибылью как для самого человека, так и всего общества. Более того, финансирование образования является самым выгодным вложением капитала.

Важной предпосылкой возникновения теории человеческого капитала в её современной форме стало общее признание расширения традиционно узкого понятия капитала. Исходным явилось положение о том, что все элементы общественного богатства, которые накапливаются, используются в производстве и приносят доход, рассматриваются как капитал. Это, в свою очередь, по мнению Т. Шульца, «позволяет приступить к последовательному делению целого на две части, а именно: на человеческий капитал и нечеловеческий капитал» [7,с.172]. Как человеческий капитал был обозначен дополнительный источник доходов, зависящий от знаний, навыков и способностей человека.

Американский экономист Теодор Уильям Шульц, сын Анны Элизабет и Генри Эдварда Шульца, родился и получил воспитание на ферме недалеко от Арлингтона, штат Южная Дакота. В 1926 г. он окончил агрокультурный курс в колледже штата, получив степень бакалавра наук. Продолжая учебу в университете Висконсина в качестве аспиранта, он получил степень магистра в 1928 г. и доктора наук по специальности экономика сельского хозяйства в 1930 г. Висконсинский университет в те времена был знаменит не только своим экономическим факультетом, но и своей межфакультетской организацией исследований социальных проблем. Т. Шульц всегда признавал свой большой интеллектуальный долг перед университетскими профессорами.

В 1943 г. он поступил на должность профессора экономической кафедры Чикагского университета. В 1946 г. он там же стал заслуженным профессором, в 1952 г. был назначен заведующим кафедрой, а в 1972 г. стал почетным профессором.

В начальный период своей работы в Чикаго Т. Шульц увлекся общемировыми сельскохозяйственными проблемами. Так он подверг сомнению существование некой «крестьянской ментальности» [8,с.35]. Представители экономических и общественнонаучных дисциплин рассматривали крестьянское общество как отдельный мир со своими своеобразными социальными, экономическими и политическими характеристиками, в котором действовала уникальная «крестьянская логика» [8,с.36]. Крестьяне, считали экономисты, должны стать экономически рациональными, прежде чем модернизация станет возможной. В своей книге «Преобразуя традиционное сельское хозяйство» [8], опубликованной в 1964 г., Т. Шульц утверждал, что даже в

примитивном хозяйстве фермеры действуют рационально и используют свои ресурсы эффективно в пределах той информации, которая им доступна.

После второй мировой войны он включился в изучение широкого круга проблем экономического развития. В 50-е гг., когда Т. Шульц руководил «Технической помощью Латинской Америке» - проектом, охватывающим все секторы экономики слаборазвитых стран, включая сельское хозяйство и другие отрасли экономики, - он начал более плотно исследовать феномен человеческого капитала. Несмотря на то, что понятие человеческого капитала было к тому времени многократно озвучено другими экономистами, теоретических разработок данной концепции не существовало - стоимость земли и оборудования рассчитывалась с большой точностью. Очень мало в то время было известно относительно ценности человеческого капитала.

За Т. Шульцем традиционно признаётся первенство в разработке концепции человеческого капитала. Толчком для его работы в этой области стали работы Э. Денисона, в которых доказывалось, что технические нововведения и расширение масштабов использования труда и производственного оборудования могли обеспечить в лучшем случае лишь половину увеличения ВНП, реально полученного США в XX веке. Определение других факторов, ответственных за экономический рост, стало непростой задачей для исследователей: указывали на улучшения в организации производства, на интенсификацию труда, повышение эффективности экономической политики. Т. Шульц выделил образование. Уровень качества рабочей силы он считал таким же естественным итогом вложений дополнительных средств в образование, как технический прогресс - итогом ассигнований на совершенствование и повышение продуктивности производства.

Его первой публикацией на тему человеческого капитала была работа «Высшее образование и его роль в экономическом развитии», опубликованная в сборнике «Школа в новой эре» в 1958 году [5].

Т. Шульц определял человеческий капитал как всё то, что представляет собой источник будущих удовлетворений или будущих заработков, или того и другого вместе; любой актив - материальный или человеческий, обладающий способностью генерировать поток будущих доходов.

В статье «Образование как источник формирования капитала» [6] Т. Шульц представил оценки стоимости рабочей силы, включая расходы на образование, равно как и стоимости труда, потерянной че-

ловеком за время его учебы. Эта стоимость, хорошо знакомая фермерским и рабочим семьям, которые рассчитывают на то, что их дети смогут пополнять семейные доходы в возможно более раннем возрасте, игнорировалась экономистами, а когда была выдвинута в качестве предмета исследования, была объявлена ими спорной. И хотя расчеты Т. Шульца не были и не могли быть точными во всех отношениях, а сам он обращался к своим студентам и коллегам с просьбой их уточнить, тем не менее, его концепция постепенно завоевывала признание, пока многим не стало ясно, что капиталовложения развивающегося мира в образование являются решающим фактором. По сути дела, Т. Шульц приобрел славу отца теории вложений в человеческий капитал. Для него эти вложения имели широкий смысл: к ним относились вложения в образование в стенах учебных заведений, дома, на работе, а также капиталовложения в сферу здравоохранения, образования и науки.

Виды человеческого капитала Т. Шульц выделял по видам осуществляемых в данный капитал инвестиций. Он указывал, что способности человека «...развиваются посредством определённых видов деятельности, которые имеют атрибуты инвестиций» [7, с.62]. К таким видам инвестиционной деятельности он относил школьное образование, обучение на рабочем месте, укрепление и охрану здоровья, растущий запас информации относительно экономики. Посредством этих видов деятельности формируются определённые группы человеческих способностей, которые могут получать капитальную оценку и применяться как человеческий капитал. Затраты на его формирование представляют собой инвестиции, поскольку они обладают всеми необходимыми признаками: инвестор жертвует частью дохода сегодня ради получения более высокого дохода завтра.

Одним из первых Т. Шульц рассчитал размеры совокупного человеческого капитала в США в начале 60-х годов, умножая стоимость года обучения каждого уровня (с учётом индивидуальных заработков) на число человеко-лет образования, накопленных населением к тому или иному времени.

В 60-х гг. он основал при Чикагском университете Центр сравнительного образования. Первый организованный им симпозиум провел обсуждение проблем, связанных со школьным обучением, капиталовложениями в образование и здравоохранение, а также с учебой на рабочих местах.

На междисциплинарных симпозиумах и круглых столах Т. Шульц выступал с доказательствами того, что для слаборазвитых стран инвестиции в человеческий капитал и сельское хозяйство важнее, чем капиталовложения в машины и заводы. Он призывал других ученых отказаться оттого, что он считал «интеллектуальными ошибками» традиционных экономистов, особенно от их стремления учесть стоимость земли, вместо того чтобы делать упор на «качество человека как участника производства» [9, с.21]. Выступая против традиционного подхода к экономическим отношениям, Т. Шульц стремился к тому, чтобы были приняты во внимание люди, ценность их труда и интеллектуального капитала.

Т. Шульц в 70-80-е годы сосредоточился на проблеме неравенства доходов, разрабатывая практические методики измерения величины человеческого капитала и доказывая необходимость и эффективность инвестиций в человеческий капитал как в фактор экономического роста развивающихся стран. Он всегда с оптимизмом относился к возможностям развития бедных аграрных народов. «Бедные народы, живущие в странах с низким уровнем доходов, являются заложниками, скованными железными обручами равновесия нищеты, которую экономисты не способны разрушить», - писал он [10, с.16]. Его главной заботой было определить политику, которая могла бы способствовать расширению скрытых в сельском хозяйстве возможностей и использованию их. Это и стало составной частью его стратегии динамического роста.

Позднее Т. Шульц проявил особенно большой интерес к образованию женщин и к высшему образованию молодежи, которая могла бы применить свои знания в наиболее подходящей с культурной точки зрения форме для улучшения условий здравоохранения, благосостояния и экономического процветания народов «третьего мира».

Т. Шульц получил Премию памяти Нобеля по экономике за 1979 г. совместно с У. А. Льюисом «за новаторские исследования экономического развития... в приложении к проблемам развивающихся стран». В речи при презентации лауреатов Эрик Лундберг, член Шведской королевской академии наук, назвал Т. Шульца «первым ученым, обобщившим анализ воздействия инвестиций в человеческий капитал на производительность в области сельского хозяйства», заметив, что «...Т. Шульц и его ученики показали, что американская экономика в течение длительного времени получала более высокий доход от «человеческого капитала», чем от вещественного капитала» [11].

Литература:

1. Маркс К. Капитал. Критика политической экономии / Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд., т.49. – М.: Политиздат, 1974. – 555с.
 2. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов./ Отв. ред. Абалкин А.И.- М.: Наука, 1980.- 527с.
 3. Becker G.S. Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis// Journal of Political Economy. Supplement. Oct.1962.
 4. Becker G.S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis. N.Y.:Columbia University Press for NBER, 1964.
 5. Schultz T. The Emerging Economic Science and Its Relation to High School Education // The High School in a New Era.1958.
 - 6.Schultz T. Capital Formation by Education // Journal of Political Economy. 1960, Vol.68.
 7. Schultz T. Investment in Human Capital // The American Economic Review. March 1961, №1.
 8. Schultz T. Transforming Traditional Agriculture // New Haven; London, 1964.
 9. Schultz T. Investment in Human Capital: The Role of Education and of Research. N.Y.,1971.
 10. Schultz T. Investments in the schooling and health of women and men: quantities and return // Journal of Human Resources, 1993., 28(4): 694-734.
 11. <http://www.n-t.org/nl/ek/schultz.htm>
- Ранее опубликовано: Лауреаты Нобелевской премии: Энциклопедия: Пер. с англ.- М.: Прогресс, 1992.

2.3 Г. Беккер – неоклассический анализ человеческого капитала

Однако, наибольший вклад в разработку теории человеческого капитала и расширение сферы её использования для объяснения различных социальных явлений сделал Г. Беккер, коллега Т. Шульца по Чикагскому университету. Хотя, по мнению многих исследователей, основной вклад в популяризацию идеи человеческого капитала был внесён Т. Шульцем, разработка микроэкономических оснований этой теории была дана в беккеровском фундаментальном труде «Человеческий капитал: теоретический и эмпирический анализ» [4].

Теоретические исследования Г. Беккера произвели настоящий переворот в экономике. Предложенные им модели завоевали репутацию классических и стали базовыми для последующих разработок. Его признают одним из самых виртуозных и часто цитируемых современ-

ных экономистов. Переворот, совершённый им в изучении рынка труда, по мнению исследователей, определил сегодняшнее направление исследований по экономике труда.

Гэри Стэнли Беккер родился в 1930 г. в Поттстауне, Пенсильвания (США). Окончил Принстонский университет (1951), куда его привёл интерес к математике, там же он слушал курс экономики. Чтобы продолжить образование, он отправился в Чикагский университет, где его интерес к экономике укрепился благодаря курсу микроэкономики, читавшемуся Милтоном Фридменом. Именно влияние Фридмена, а также других учёных чикагской школы (Г. Льюиса, Т. Шульца, А. Директора, Л. Сэдживика) во многом определило направлений исследований Беккера.

После немногочисленных публикаций в 1957 г. вышла основанная на докторской диссертации его книга «Экономика дискриминации» [3]. В ней впервые была предпринята попытка систематически применить экономическую теорию к анализу социальных вопросов - метод, которому Г. Беккер следовал и в дальнейшей своей работе. Он попытался согласовать конкурентную модель рынка труда с наблюдаемыми фактами неодинаковой оплаты труда белых и черных работников. Для этого он ввел в функции полезности работодателей "пристрастие" к дискриминации. Существование подобной склонности будет непременно влиять на уровень/структуру рыночных цен, и для анализа этого влияния Г. Беккер ввёл индивидуальный и рыночный коэффициенты дискриминации.

Не сразу привлекая внимание, эта работа в конце концов дала толчок целой серии объяснений устойчивым различиям в заработках в зависимости от пола и расы - сегодня публикации по экономической теории дискриминации исчисляются тысячами. Но, как вспоминал позднее сам Г. Беккер, первоначально его книга прошла абсолютно незамеченной экономистами.

Вскоре Г. Беккер переходит в Колумбийский университет и начинает работать в Национальном бюро экономических исследований. В университете Г. Беккер организует семинар по экономике труда, в рамках которого и занимается исследованием человеческого капитала, распределения времени и другими проблемами, ставшими впоследствии темами его работ. Из первого проекта в бюро вырастает его книга «Человеческий капитал: теоретический и эмпирический анализ» [4].

Объектом изучения в работе выбран рациональный максимизирующий свою деятельность индивид, который, вкладывая средства в своё образование и профессиональную подготовку, взвешивает, подобно обычному предпринимателю, соответствующие выгоды и издержки. Он сопоставляет ожидаемую предельную норму отдачи от таких вложений с доходностью альтернативных инвестиций.

Операциональной теорию, по мнению экономистов, делают три наиболее принципиальных момента: переход от текущих показателей к показателям, охватывающим весь жизненный цикл; выделение капитальных аспектов в поведении агентов на рынке труда ; признание человеческого времени в качестве ключевого экономического ресурса. В рамках теории человеческого капитала получили объяснение структура распределения личных доходов, возрастная динамика заработков, неравенство в оплате мужского и женского труда и многое другое. Благодаря ей изменилось отношение политиков к затратам на образование. Образовательные инвестиции стали рассматриваться как источник экономического роста, не менее важный, чем инвестиции в физический капитал.

Впоследствии Г. Беккер теоретически разрабатывал наиболее фундаментальные проблемы человеческого поведения и человеческого общества, которые представители других социальных дисциплин зачастую считали в принципе неподдающимися рациональному объяснению, и наибольшее число его работ было посвящено экономике семьи.

«Трактат о семье» ,опубликованный 1981 году [5], стал третьим монументальным трудом Г. Беккера, многократно переиздававшимся наряду с «Экономикой дискриминации» и «Человеческим капиталом». Последовательно применяя экономический подход, Г. Беккер проанализировал такие аспекты жизни семьи, как разделение труда между полами, действие механизмов брачного рынка, выбор между количеством детей и их «качеством», динамика разводов, роль альтруизма, эволюция института семьи в длительной исторической перспективе.

Существенным его достижением было умение в любой чисто потребительской, на первый взгляд деятельности, выявить производственные и инвестиционные аспекты. Трудно назвать другого экономиста его поколения, на долю которого выпал бы подобный издательский успех наряду в профессиональным признанием.

Ссылки на А. Маршалла встречаются в работах Г. Беккера чаще, чем на какого-либо другого экономиста прошлого. Приверженность маршаллианскому подходу, базирующемуся на теории чистого равновесия характерна для неоклассического направления экономической теории, в русле которого развивались исследования Г. Беккера.

Но в своей работе Гэри Беккер идёт дальше и выделяет отличительные черты «экономического подхода» к человеческому поведению. Он убеждён, что именно подход, а не предмет экономической науки отличает её от прочих дисциплин, что уникальный по своей мощи, этот подход способен интегрировать множество разнообразных форм человеческого поведения.

Г. Беккер исходит из того, что всё человеческое поведение в целом подчинено одним и тем же фундаментальным принципам. Он выделяет три важнейших - максимизирующего поведения, рыночного равновесия и устойчивости вкусов и предпочтений: «Общепризнано, что экономический подход предполагает максимизирующее поведение в более явной форме и в более широком диапазоне, чем другие подходы, так что речь может идти о максимизации функции полезности или богатства всё равно кем - семьёй, фирмой, профсоюзом или правительственными учреждениями. Кроме того, экономический подход предполагает существование рынков, с неодинаковой степенью эффективности координирующих действия разных участников - индивидов, фирм и даже целых наций - таким образом, что их поведение становится взаимосогласованным. Предполагается также, что предпочтения не изменяются сколько-нибудь существенно с ходом времени и не слишком разнятся у богатых и бедных или даже среди людей, принадлежащих к разным обществам и культурам»* [1, с.31].

Рыночное равновесие достигается, в силу того, что цены - независимо от того, денежные ли это цены или «теневые», вменённые - и другие инструменты рынка регулируют распределение редких ресурсов в обществе, ограничивая тем самым желания участников и координируя их действия.

Стабильность предпочтений предполагается не по отношению к рыночным товарам или услугам, а к основополагающим объектам выбора, которые производит каждое домохозяйство, используя для этого рыночные товары, собственное время и другие ресурсы.

*Первая публикация: Becker G.S. Economic Analysis and Human Behaviour// Advances in Behavioral Economics .: Ablex Publishers Corporation, 1987. Pt. 1. Ch. 1. P. 3-17.

Эти глубинные предпочтения определяются через отношение людей к фундаментальным аспектам их жизни, таким как здоровье, престиж, чувственные наслаждения, доброжелательность и зависть.

Связанные воедино предположения о максимизирующем поведении, рыночном равновесии и стабильности предпочтений, проводимые, по его словам, твёрдо и непреклонно, составляют основу подхода Г. Беккера к исследованию человеческого капитала. Человеческий капитал - это имеющийся у каждого запас знаний, навыков, мотиваций. Накопление человеческого капитала, как и физического, требует значительных затрат и обусловлено сложным инвестиционным процессом.

Человеческий капитал - отдельный от физического вид капитала, обладающий аналогичными свойствами : он представляет собой благо длительного пользования; требует расходов по ремонту и содержанию; может устаревать еще до того, как произойдет его физический износ.

Человеческий капитал, по Г. Беккеру, так же как и физический подвержен амортизации. Стоимость какой-либо подготовки - общей или специальной - полностью «списывается» в течение периода подготовки. Амортизация физического капитала никогда не осуществляется одним махом, а «списывается» [1, с.59] в течение срока, примерно соответствующего продолжительности его экономической жизни. Следовательно, человеческий и физический капитал различаются скорее распределением амортизационных отчислений во времени, а не их наличием или отсутствием.

Функционируя подобно физическому, человеческий капитал имеет некоторые фундаментальные отличия, главное из которых заключается в его неотделимости от личности своего носителя. Как следствие, на рынке устанавливаются только цены за "аренду" человеческого капитала (в виде ставок заработной платы), тогда как цены на его активы отсутствуют. Это серьезно усложняет анализ. Во-вторых, человеческий капитал способен повышать эффективность деятельности как в рыночном, так и вне рыночном секторе и доход от него может принимать как денежную, так и неденежную формы.

Центральное место в теории человеческого капитала Г. Беккера принадлежит понятию внутренних норм отдачи.

Нормы отдачи могут быть как индивидуальными - вложений с точки зрения отдельных инвесторов, так и социальными - измеряю-

шими эффективностью с позиции всего общества. Нормы отдачи выступают, следовательно, как регулятор распределения инвестиций между различными типами и уровнями образования, а также между системой просвещения в целом и остальной экономикой. Высокие нормы отдачи свидетельствуют о недоинвестировании, низкие - о переинвестировании.

Отдача от вложений в человека в среднем много выше, чем от вложений в физический капитал. Однако в случае человеческого капитала она убывает с ростом объёма инвестиций, тогда как в случае иных активов уменьшается мало или вообще не меняется.

Поэтому стратегия рациональных семей будет такова: сначала инвестировать в человеческий капитал детей, поскольку отдача от него значительно выше, а затем, когда по мере убывания она сравняется с нормой доходности прочих активов, переключатся на инвестирование в них, с тем чтобы впоследствии передать их детям в дар или в наследство.

Общая теория инвестиций в человеческий капитал, разработанная Г. Беккером, включает подробный анализ инвестиций в человеческий капитал, их влияния на заработки и распределение доходов. По проблеме доходов различных профессиональных и образовательных групп имелись важные пионерские исследования, но практически отсутствовали попытки осмысления процесса инвестирования в людей с общей точки зрения и сколько-нибудь полного анализа вытекающих эмпирических следствий. Проведённый Г. Беккером общий анализ дал унифицированное объяснение широкого круга эмпирических феноменов, которые либо ставили других исследователей в тупик, либо интерпретировались ими, как слишком зависящие от произвольных условий.

Среди этих явлений Г. Беккер выделял следующие:

1) заработки обычно повышаются с возрастом, но затухающим темпом; и темп их роста, и степень его замедления положительно связаны с уровнем образования;

2) нормы безработицы отрицательно связаны с уровнем образования;

3) молодёжь чаще меняет место работы и получает более высокое образование и лучшую подготовку на производстве, чем лица пожилого возраста;

- 4) распределение заработков имеет положительную скошенность, особенно у специалистов и других квалифицированных работников;
- 5) разделение труда ограничено размерами рынка;
- 6) типичный инвестор в человеческий капитал импульсивнее и потому больше подвержен ошибкам, чем типичный инвестор в физический капитал [1, с.51].

Важнейшей характеристикой инвестиций в человеческий капитал является убывающая предельная полезность, и обусловлено это воплощенностью капитала в личности самого инвестора. Эта воплощенность выступает главной причиной, из-за которой предельные выгоды от человеческого капитала убывают по мере его накопления. Одно из очевидных следствий подобной воплощенности состоит в том, что, поскольку память, физическая сила и т.д. у каждого инвестора ограничены, производство дополнительного человеческого капитала рано или поздно начинает характеризоваться убывающей доходностью и ростом предельных издержек.

С воплощенностью человеческого капитала тесно связано и то, что ключевую роль в процессе его производства играет собственное время самого инвестора. Значение собственного времени настолько велико, что прирост инвестиций в человеческий капитал чаще всего прямо соответствует приросту затрачиваемого на эти цели времени: действительно, единственной общепринятой мерой объёма полученного образования и подготовки служит число лет обучения, т.е. измеритель, полностью основывающийся на продолжительности затраченного времени.

Это означает, что накопление человеческого капитала неизбежно должно растягиваться на длительный отрезок календарного времени, именуемый инвестиционным периодом. Удлинение инвестиционного периода, обусловленное важностью собственного времени, может ослабить убывание предельных выгод по мере увеличения объёма накапливаемого капитала, но не устранит его полностью.

Во-первых, в условиях конечного срока жизни более поздние инвестиции неспособны приносить доход в течение того же времени, что и ранние, и поэтому обычно общий выигрыш от них оказывается меньше. Во-вторых, у более поздних инвестиций отдача ниже, чем у более ранних, просто потому, что из-за отсрочки в получении приведённая величина чистых выгод от них оказывается меньше. В-третьих, поскольку невозможно использовать собственное время, не

прихватив заодно и весь свой человеческий капитал, то получается, что наряду со временем он выступает фактором, участвующем в производстве дополнительного капитала. По мере продолжения инвестиций накопленный человеком капитал, как и затраты его времени, приобретают всё большую ценность.

Одно из условий, которое может оказаться «неравным» [1, с.99] , - это производительность времени.

Использование большего запаса человеческого капитала способно обеспечивать больший объём выпуска дополнительного человеческого капитала. Предельные издержки более поздних инвестиций не увеличивались бы, если бы рост производительности и рост ценности собственного времени человека происходили примерно равными темпами. Но поскольку человеческий капитал должен всегда находиться там же, где используется время его обладателя, то независимо от того, становится ли оно более производительным или нет, удорожание времени будет происходить быстрее, чем рост его производительности.

Виды человеческого капитала у Г. Беккера, как и у Т. Шульца, определяются видами осуществляемых инвестиций: в общее и специальное образование, накопление производственного опыта, здравоохранение, воспитание детей, поиск информации, географическую мобильность и смену работы.

Большое внимание в рамках своей теории Г. Беккер уделяет понятию подготовки на рабочем месте, как особой форме обучения. Введённое им различие между общей и специальной подготовкой на рабочем месте имело большое теоретическое значение. Подготовка на рабочем месте подвергается у Г.: Беккера скрупулёзному разбору не потому, что она важнее других форм инвестиций в человеческий капитал, а потому что анализ подготовки на рабочем месте даёт общезначимые результаты, имеющие силу для всех видов человеческого капитала, на её примере, по его мнению, можно ясно проанализировать различие между специфическими и общими инвестициями в человека.

Специальная подготовка наделяет работников знаниями и навыками, представляющими интерес лишь для той фирмы, где они были получены, предельная полезность работника для других фирм не возрастёт.

Отдачу в виде более высокой прибыли будет получать фирма, и она же будет вынуждена брать на себя все издержки такой подготовки, так как ни один работник не станет платить за неё, если он не получает от этого никаких выгод. В данной ситуации фирма всегда рискует потерять вложенные средства в случае увольнения работника.

Более предусмотрительные фирмы, учитывают, что вероятность увольнения не есть величина данная, а во многом зависит от заработной платы. Тогда они приходят к необходимости делиться с работниками частью отдачи от подготовки, предоставляя заработную плату выше, чем та, которую работники могли бы получать в других местах. Следующим шагом должно было бы стать перекладывание на работников и части издержек. Таким образом фирмы перестают оплачивать все издержки подготовки, но и не получают всю отдачу от неё - они делят и то, и другое с работниками.

Общая подготовка, однако, была бы одинаково полезной, и для фирмы где она была получена, и для других фирм, и предельный продукт возрастал бы для них в равной степени, так что проводившие подготовку фирмы не получали бы от этого никакой отдачи. Лица, получающие общую подготовку, будут готовы платить за неё, поскольку она повышает их общую заработную плату. Следовательно, именно они, а не фирмы, будут нести издержки по общей подготовке и именно им будет доставаться отдача от неё.

Таким образом, инвестиционный процесс для всех видов человеческого капитала, по мнению Г. Беккера, может иметь как общую, так и специфическую форму.

Например, интеллектуальный человеческий капитал - всякое учебное заведение можно определить как институт, специализирующийся на подготовке, в отличие от фирм, которые занимаются ею наряду с производством, многие предметы являются общеобразовательными, другие же требуют длительной специализации.

Информированность, как часть интеллектуального человеческого капитала, но имеющая отношение не к формальному образованию, а к поиску и обладанию актуальной экономической информацией, например о трудоустройстве, и связанная с ней географическая мобильность, может относиться как к общей, так и к специфической форме человеческого капитала по тем же критериям, что и подготовка на рабочем месте.

Инвестиции в здоровье - физическое и эмоциональное состояние - осуществляемые государством или самим человеком и повышающие

его производительность для многих фирм будут общими. Фирмы, инвестирующие в здоровье своих работников, посредством производительных повышений заработной платы, стремятся к тому, чтобы их инвестиции были специфическими и обеспечивали рост производительности только на своих объектах.

Удорожание производства человеческого капитала со временем обусловлено ещё и затруднённым доступом к финансовым ресурсам. Рынок человеческого капитала, считает Г. Беккер, сильно сегментирован. И хотя определённые источники средств, такие как дарения или государственные субсидии, дешевле, чем другие, объём ресурсов, доступных любому индивиду из более дешёвых источников, ограничен. Это означает, что индивид, занимающийся накоплением человеческого капитала, должен переходить от самых дешёвых к менее дешёвым, а затем и к самым дорогим источникам средств.

Инвестиционный период всегда растянут во времени. Произведённые Т. Шульцем ещё в 1960 году оценки временных затрат для различных видов человеческого капитала оказались столь значительными, что для их обозначения был введён специальный термин «потерянные заработки».

Потерянные заработки у Г. Беккера составляют важный элемент издержек подавляющей части инвестиций в человеческий капитал, и они должны учитываться наравне с прямыми затратами. Преимущества трактовки прямых и косвенных издержек как единого целого, по мнению Г. Беккера, видно на примере различий между формальным образованием и подготовкой на рабочем месте. Когда речь идёт о формальном образовании, обычно принимают во внимание только прямые издержки, несмотря на то, что нередко весомую долю могут составлять альтернативные издержки. А когда дело касается подготовки на рабочем месте, акцент смещается, и все издержки начинают сводиться к потерянным заработкам, даже когда прямые расходы весьма велики. На потерянные заработки приходится до двух третей суммарных издержек обучения. Внутренняя норма отдачи будет представлять собой такую ставку дисконта, при которой приведенные величины выгод и издержек образования окажутся равны.

Общеизвестно, что максимизирующий свою прибыль индивид или фирма оказывается в состоянии равновесия, когда предельный продукт равен заработной плате. Осуществление инвестиций в какую-либо подготовку делает взаимосвязь между настоящими и будущими потоками расходов и поступлений более сложной. Г. Беккер записал

условие равновесия для фирмы, осуществляющей общую или специальную подготовку на конкурентном рынке следующим образом:

$$MP_0 + G = W_0 + C,$$

где MP_0 - альтернативный предельный продукт обучающихся,

G — мера отдачи от подготовки,

W_0 - рыночная заработная плата обучающихся,

C - сумма альтернативных издержек и прямых затрат на подготовку [1, с.55].

Уравнение показывает, что в начальный период предельный продукт будет равен заработной плате только в том случае, если отдача равна издержкам ($G = C$). Здесь следует иметь в виду два обстоятельства. Первое: в начальный период это равенство относится к альтернативному, а не к фактическому предельному продукту. Заработная плата будет превышать фактическую предельную производительность, если частью потенциального продукта пришлось пожертвовать ради осуществления программы подготовки. Второе: даже если бы изначально заработная плата равнялась предельному продукту, она оказалась бы меньше него в будущем из-за величины, составляющей отдачу от подготовки.

Подготовка оказывает серьёзное влияние на характер взаимосвязи между заработками и возрастом. Проходящие подготовку лица будут иметь более низкие заработки в течение периода подготовки, потому что в это время они осуществляют её оплату, и более высокие заработки в старших возрастах за счёт получаемого тогда дохода от подготовки. Совместное действие этих двух факторов - платы за подготовку и получения от неё отдачи - будет вести к тому, что кривая изменения заработков с возрастом у прошедших подготовку окажется тем круче, чем больше издержки инвестирования и их отдача.

Это ещё одна область, где вклад теории человеческого капитала оказался особенно весом, - анализ проблем экономического неравенства.

В модели распределения личных доходов Г. Беккера «чистые» заработки человека (Et) в возрасте t , приблизительно равны заработкам (Xt), которые он имел бы в этом возрасте при полном отсутствии вложений в человеческий капитал, плюс его совокупный доход в момент времени t от ранее сделанных инвестиций (kt) и минус стоимость его инвестиций (Ct) также в момент времени t :

$$Et = Xt + kt - Ct.$$

По мнению Г. Беккера, в развитых экономиках, где осуществляются масштабные вложения в образование, подготовку, неформальное обучение, здоровье, те заработки индивида, которые не связаны с инвестированным в него человеческим капиталом (X), составляют лишь незначительную долю от общей их величины. Величина X настолько мала, что при анализе модели распределения личных доходов, Г. Беккер находит возможным ей пренебречь [1, с.92-94].

Общий доход от инвестиций в человеческий капитал зависит от объёма произведённых вложений и их норм отдачи. Если бы доход от каждого вложения оставался одинаковым для любого возраста на протяжении всего периода трудовой активности человека, то общий доход равнялся бы сумме произведений осуществлённых инвестиций на их нормы отдачи с поправкой на конечность срока трудовой жизни.

Основное предположение Г. Беккера состояло в том, что различия в общих объёмах инвестиций, осуществляемых разными людьми, связаны с различиями в их индивидуальных нормах отдачи. Для объяснения особенностей эффективности индивидуальных инвестиций в рамках универсальной модели распределения личных доходов Г. Беккер использовал разработанный им аппарат кривых спроса и предложения инвестиций в человеческий капитал. Неодинаковое расположение кривых спроса на инвестиции в человеческий капитал отражает неравенство в природных способностях учащихся, тогда как неодинаковое расположение кривых предложения - неравенство в доступе их семей к финансовым ресурсам. Структура распределения человеческого капитала, а, значит, и заработков, будет тем неравномернее, чем сильнее разброс в индивидуальных кривых. Особенно глубокое неравенство возникает в случае корреляции кривых спроса и предложения, когда выходцы из богатых семей оказываются также наделены и более высокими способностями.

Г. Беккер первым осуществил практический, статистически корректный подсчёт экономической эффективности образования. Для определения дохода, например, от высшего образования из пожизненных заработков тех, кто окончил колледж, вычитались пожизненные заработки тех, кто не пошёл дальше средней школы. По выкладкам Гэри Беккера получалось, что в США отдача высшего образования находится на уровне 10-15%, превышающем показатели прибыльности для большинства фирм. Это подтверждало его предположение о рациональности поведения студентов и их родителей [2].

В 1992 году Г. Беккер, профессор экономики и социологии Чикагского университета, был удостоен Нобелевской премии по экономике за распространение сферы микроэкономического анализа на целый ряд аспектов человеческого поведения и взаимодействия, включая нерыночное поведение» [1, с.645]. Свою Нобелевскую лекцию Гэри Беккер заключил такими словами: «Модель рационального выбора обеспечивает наиболее перспективную основу из всех, имеющихся сегодня в нашем распоряжении, для унифицированного подхода представителей общественных наук к изучению социального мира» [1, с.670].

Литература:

1. Беккер Г.С. Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории: Пер. с англ./ Сост., науч. ред., послес. Р.И. Капелюшников; предисл. М.И. Левин - М.: ГУ ВШЭ, 2003.- 672с.
2. Капелюшников Р.И. Экономический подход Гэри Беккера к человеческому поведению // США: экономика, политика, идеология. - 1993. - №11., <http://www.libertarium.ru/libertarium/68397>
3. Becker G.S. The Economics of Discrimination. Chicago: University of Chicago Press, 1957.
4. Becker G.S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis. N.Y.:Columbia University Press for NBER, 1964.
5. Becker G.S. A Treatise on the Family. Cambridge, Mass.: Harvard University Press, 1981.

2.4 Подход М.М. Критского к оценке индивидуального и совокупного человеческого капитала России

В начале 90-х годов в отечественной экономической науке общепризнанной стала необходимость более фундаментальной и разносторонней проработки теоретической концепции человеческого капитала, ранее подробно разрабатывавшейся лишь западными экономистами.

Доктор экономических наук, профессор Санкт-Петербургского государственного инженерно-экономического университета, М.М. Критский писал в одной из своих работ: «Существующий научный задел позволяет уже сейчас решать не только чисто теоретические проблемы в этой области, но и активно переходить к сугубо практическим задачам оценки человеческого капитала на микро - и макроуровнях

экономики, включения его в оборот предприятий, разработки государственной политики, формирующей в России благоприятный социальный климат, направленный на выработку у предпринимателей нового типа мышления, основанного на восприятии науки, образования, социального страхования, культуры в качестве выгодных сфер приложения капитала» [1 с.4].

Одно из определяющих теоретических положений в подходе М.М. Критского состоит в том, что в отличие от товара - рабочей силы, человеческий капитал не просто продаётся и покупается, но и авансируется, амортизируется и возмещается как основной капитал, следовательно, требует значительных инвестиций и выступает в качестве долговременного капитального ресурса. Он совершает специфический экономический оборот и кругооборот, проходя соответствующие стадии своего воспроизводства, проявляется в различных функциональных формах, в том числе интеллектуальных, не свойственных обычной рабочей силе.

В процессе функционирования и амортизации человеческий капитал выступает как взаимодействие трёх составляющих: фонда потребления (**ФП**), фонда потребительских услуг (**У**) и фонда нематериализованных производительных способностей населения (**С**). Фонды потребления и потребительских услуг в своём единстве образуют совокупный фонд удовлетворения материализованных и нематериализованных потребительских потребностей, непосредственно реализующихся в стоимости жизни населения (**W**). Таким образом, со стороны амортизации человеческий капитал может быть представлен как совокупность соответствующих фондов, т.е.

$$C_{\Pi} = \Phi\Pi + У + С = W + С.$$

Структура циклов оборотов образует структуру самого человеческого капитала. Здесь М.М. Критский выделяет три вида циклов воспроизводства, обусловленных осуществлением: во-первых, реального оборота, во-вторых, общего оборота (оборота способа труда) и, в-третьих, оборота трудоспособности (оборот, в основе которого совершенствование трудоспособности).

Реальный оборот человеческого капитала характеризуется заменой его носителей на предприятиях и рабочих местах, в основе которой лежит естественная смена работников. Поэтому время реального оборота охватывает весь период их производственной деятельности, который в современных условиях приближается к 40 годам.

В процессе оборота человеческого капитала формируется структура его оборачиваемости. Эта структура предполагает фиксацию таких состояний человеческого капитала, как: авансированный капитал (**га**), применяемый капитал (**гпр**), потреблённый капитал (**гп**), оцениваемый потенциальный капитал (**г**) и остаточный капитал (**го**).

Авансированный человеческий капитал — это инвестиции в воспитание и образование субъекта (с учётом его содержания), которые накапливаются к началу производственной деятельности. Он включает приведённые к единой размерности инвестиции в дошкольное воспитание (**В**), общее образование (**Оо**), и специальное образование (**Ос**).

Применяемый человеческий капитал - это инвестиции, используемые в течение его реального оборота, т.е. в период производственной деятельности. Он формируется с учётом авансированного капитала, добавочного капитала (**гд**) и остаточного капитала.

Добавочный человеческий капитал - это инвестиции, обусловленные обеспечением стоимости жизни и затратами на повышение квалификации, переподготовку и смену профессии. Он включает стоимость жизни и соответствующие затраты на специальное образование.

Остаточный человеческий капитал - это инвестиции, которые амортизируются за пределами реального оборота человеческого капитала. Актуальность его учёта определяется необходимостью рационального использования потенциала субъектов старше трудоспособного возраста.

Потреблённый человеческий капитал - это инвестиции, которые амортизированы в предшествующий период жизнедеятельности субъекта. Он определяется как произведение величины годовой амортизации человеческого капитала на период его функционирования.

Оцениваемый потенциальный человеческий капитал - это инвестиции, которые будут амортизированы в последующий период жизнедеятельности субъекта. Он определяется с учётом потреблённого, применяемого и остаточного человеческого капитала.

Для оценки индивидуального человеческого капитала необходимы следующие исходные данные: 1) сведения о поле, возрасте, общем и специальном образовании, повышении квалификации, переподготовке, смене профессии, профессиональном стаже; 2) данные о величине среднегодовых расходов на дошкольное воспитание, общее и специальное образование (с учётом содержания), инвестиций в ква-

лификацию и переподготовку кадров; 3) сведения о величине стоимости и средней продолжительности жизни для различных половозрастных и социально-профессиональных групп населения.

Приведём пример оценки индивидуального человеческого капитала по методу М.М. Критского, используя данные официальной статистики за 2003 год.

В соответствии с методом М.М. Критского, оценка индивидуального человеческого капитала осуществляется при следующих допущениях:

- 1) перерывы в обучении отсутствуют;
- 2) добавочные вложения в человеческий капитал рассматриваются как единовременные;
- 3) добавочный человеческий капитал полностью потребляется в течение реального оборота;
- 4) не учитывается различие в обучении с отрывом и без отрыва от производства.

Исходные данные:

1. Ф.И.О.
2. Возраст - 38 лет.
3. Дошкольный период - 7 лет.
4. Время обучения в средней школе - 11 лет.
5. Число лет специального образования - 5 лет.
6. Среднегодовые расходы на одного человека в год : дошкольное воспитание - 8 , общее образование -12, специальное образование – 15, повышение квалификации и переподготовка - 3 тыс. рублей.
7. Среднегодовая величина стоимости жизни для: занятого населения - 40, населения, вышедшего из состояния занятости - 28 тыс. рублей.
8. Средняя продолжительность жизни - 65 лет.

Оценка индивидуального человеческого капитала осуществляется в следующей последовательности, (см. табл. 2.1).

Условные обозначения к таблице 2.1:

$g_{ав}$ - авансированный человеческий капитал;

$g_{доб}$ – добавочный человеческий капитал;

B – капитал дошкольного воспитания;

O_0 - капитал общего образования;

O_c - капитал специального образования;

W - капитал, обеспечивающий стоимость жизни;

K - капитал квалификации;

$g_{ост}$ - приращение остаточного человеческого капитала, обеспечивающего приемлемую стоимость жизни в нетрудоспособном возрасте.

Таблица 2.1

*Денежная оценка индивидуального человеческого капитала
в 2003 г., тыс. р.*

№	Показатель оборота	$g_{ав}$	В том числе			$g_{доб}$	В том числе		$g_{ост}$
			В	O_o	O_c		W	К	
1	Среднегодовые затраты	35	8	12	15	-	-	-	-
2	Инвестиционный период (число лет)	23	7	11	5	-	-	-	-
3	Инвестиции	263	56	132	75	-	-	-	-
4	Общее время оборота (число лет)	-	58	47	40	40	40	40	2
5	Годовая амортизация	5.65	0.96	2.8	1.9	43	40	3	28
6	Период износа до реального оборота (число лет)	-	16	5	1	-	-	-	-
7	Потреблённый капитал до начала реального оборота	29.5	15.4	14	0.00	-	-	-	-
8	Авансированный и добавочный капитал	233.6	40.6	118	75	1720	1600	120	-
9	Период износа по достижению 38 лет (число лет)	-	15	15	15	15	15	15	-
10	Потреблённый к 38 годам капитал	85	14.5	42	28	645	600	45	-
11	Оцениваемый потенциальный капитал	148.8	26	76	47	1075	1000	75	-
12	Период износа до конца реального оборота (число лет)	—	25	25	25	25	25	25	—
13	Потреблённый к концу реального оборота капитал	141.2	24	70.2	46.8	1075	1000	75	—
14	Остаточный капитал	7.68	2	5.68	0.00	—	—	—	56
15	Период конечного износа капитала (число лет)	—	2	2	2	—	—	—	2
16	Конечное потребление капитала	7.68	2	5.68	-	-	-	-	56

1. По каждому виду первоначальных инвестиций в человеческий капитал определяются среднегодовые затраты. Их структура (в тыс. рублей) выглядит следующим образом (строка 1):

$$8B + 12O_0 + 15 O_c = 35.$$

2. По каждому виду первоначальных инвестиций определяется инвестиционный период (строка 2):

$$7 B + 11 O_0 + 5 O_c = 23 \text{ года.}$$

3. Общая величина человеческого капитала по каждому виду первоначальных инвестиций рассчитывается (в тыс. рублей) как произведение среднегодовых затрат на величину инвестиционного периода (строка 3):

$$8 \times 7 = 56 B; 12 \times 11 = 132 O_0; 15 \times 5 = 75 O_c.$$

Структура этих инвестиций выглядит следующим образом:

$$56 B + 132 O_0 + 75 O_c = 263.$$

Совокупность этих инвестиций, имеющих разную временную размерность, не может учитываться в качестве авансированного человеческого капитала.

4. Величина времени оборота человеческого капитала, инвестируемого в воспитание и общее образование определяется в годах как разность между величиной средней продолжительности жизни и величиной соответствующего инвестиционного периода (строка 4):

$$65 - 7 = 58B; 65 - (7 + 11) = 47 O_0.$$

Время оборота капитала специального образования носит нормативный характер, поскольку приравнивается к периоду реального оборота среднего индивидуального человеческого капитала и составляет 40 лет.

5. Величина годовой амортизации по каждому виду первоначальных инвестиций определяется как частное от деления величины соответствующих инвестиций на величину времени оборота (строка 5):

$$56 / 58 = 0.965 B; 132 / 47 = 2.808 O_0; 75 / 40 = 1.875 O_c.$$

Структура годовой амортизации первоначально авансированного человеческого капитала выглядит следующим образом:

$$0.965 B + 2.808 O_0 + 1.875 O_c = 5.648 \text{ тыс. рублей.}$$

6. Период износа к началу реального оборота человеческого капитала по каждому виду инвестиций определяется (в годах) как разность между величиной возраста к началу производственной деятельности¹ и величиной накаливаемого инвестиционного периода (строка 6):

$$23-7 = 16 \text{ В}; 23 - (7 + 11) = 5 \text{ Оо}; 23 - (7 + 11 + 5) = 0 \text{ Ос.}$$

7. Величина потреблённого к началу реального оборота человеческого капитала по каждому виду инвестиций рассчитывается как произведение величины годовой амортизации на величину соответствующего периода износа (строка 7):

$$0.965 \times 16 = 15.44 \text{ В}; 2.808 \times 5 = 14.04 \text{ Оо}; 1.875 \times 0 = 0 \text{ Ос.}$$

Структура потреблённого к началу реального оборота человеческого капитала выглядит следующим образом:

$$15.44 \text{ В} + 14.04 \text{ Оо} + 0 \text{ Ос} = 29.48. \text{ тыс. рублей.}$$

8. Величина авансированного человеческого капитала по каждому виду инвестиций определяется как разность между величиной соответствующих инвестиций и величиной потреблённого к началу реального оборота капитала (строка 8 в тыс. рублей):

$$56-15.4 -40.6\text{В}; 132-14- 118\text{Оо};75-0 = 75 \text{ Ос.}$$

Структура авансированного человеческого капитала выглядит следующим образом:

$$40.6 \text{ В} + 118 \text{ Оо} + 75 \text{ Ос} = 233.6 \text{ тыс. рублей.}$$

9. Величина годовой амортизации добавочного человеческого капитала рассчитывается как сумма среднегодовой величины стоимости жизни занятого и величины среднегодовых затрат на повышение квалификации, приходящихся на одного занятого работника (строка 5):

$$40 + 3 = 43 \text{ тыс. руб.}$$

10. Величина добавочного человеческого капитала определяется как произведение величины годовой амортизации по каждому виду инвестиций на величину периода реального оборота (строка 8 в тыс. рублей):

$$40 \times 40 = 1600 \text{ W}; 3 \times 40 = 120 \text{ K}; 43 \times 40 = 1720 \text{ гдоб.}$$

¹ Возраст начала производственной деятельности указан несколько условно, в связи с несовпадением календарного и учебного годов. Данную погрешность М.М. Критский считает уместной.

11. Период износа человеческого капитала по достижению соответствующего возраста (38 лет) рассчитывается как разность между величиной этого возраста и общей величиной инвестиционного периода (строка 9): $38 - 23 = 15$ лет.

12. Величина потреблённого к 38 годам человеческого капитала определяется как произведение величины годовой амортизации по каждому виду инвестиций на величину периода износа (строка 10 в тыс. рублей):

$$\begin{aligned} 0.965 \times 15 &= 14.475 \text{ В}; 2.808 \times 15 = 42.12 \text{ Оо}; \\ 1.875 \times 15 &= 28.125 \text{ Ос}; 43 \times 15 = 645 \text{ г}_{\text{доб}}. \end{aligned}$$

Структура потреблённого к моменту оценки человеческого капитала выглядит следующим образом:

$$14.475 \text{ В} + 42.12 \text{ Оо} + 28.125 \text{ Ос} + 645 \text{ г}_{\text{доб}} = 729.72 \text{ тыс. руб.}$$

13. Величина оцениваемого потенциального человеческого капитала рассчитывается как разность между величиной авансированного и добавочного человеческого капитала, с одной стороны, и величиной потреблённого к моменту оценки человеческого капитала, с другой, по каждому виду инвестиций (строка 11 в тыс. рублей):

$$\begin{aligned} 40.6 - 14.475 &= 26.125 \text{ В}; 118 - 42.12 = 75.88 \text{ Оо}; \\ 75 - 28.125 &= 46.875 \text{ Ос}; 1720 - 645 = 1075 \text{ г}_{\text{доб}}. \end{aligned}$$

Таким образом, оцениваемый потенциальный человеческий капитал обладает следующей структурой:

$$26.125 \text{ В} + 75.88 \text{ Оо} + 46.875 \text{ Ос} + 1075 \text{ г}_{\text{доб}} = 1223.88 \text{ тыс. руб.}$$

14. Потреблённый к концу реального оборота человеческий капитал определяется как произведение величины годовой амортизации по каждому виду инвестиций на период износа с момента оценки до окончания реального оборота, составляющий 25 лет (40 - 15):

$$\begin{aligned} 0.965 \times 25 &= 24.125 \text{ В}; 2.808 \times 25 = 70.02 \text{ Оо}; \\ 1.875 \times 25 &= 46.875 \text{ Ос}; 43 \times 25 = 1075 \text{ г}_{\text{доб}}. \end{aligned}$$

Значит, структура потреблённого к концу реального оборота человеческого капитала составит (строка 13):

$$24.125 \text{ В} + 70.02 \text{ Оо} + 46.875 \text{ Ос} + 1075 \text{ г}_{\text{доб}} = 1216.2 \text{ тыс. руб.}$$

В результате осуществления реального оборота капитал специального образования и добавочный капитал полностью потребляются, а

неамортизационный капитал воспитания и общего образования составит базис остаточного человеческого капитала².

15. Применённый человеческий капитал определяется как произведение величины годовой амортизации по каждому виду инвестиций на величину времени реального оборота (в тыс. рублей):

$$\begin{aligned} 0.965 \times 40 &= 38.6 \text{ В}; 2.808 \times 40 = 112.32 \text{ Оо}; \\ 1.875 \times 40 &= 75 \text{ Ос}; 43 \times 40 = 1720 \text{ гдоб.} \end{aligned}$$

Структура применённого человеческого капитала выглядит следующим образом : $38.6 \text{ В} + 112.32 \text{ Оо} + 75 \text{ Ос} + 1720 \text{ §добр} = 1945.92$ тыс. рублей.

16. Остаточный человеческий капитал определяется тремя способами:

1) как разность между авансированным и применённым в течение реального оборота авансированным человеческим капиталом (в тыс. рублей):

$$233.6 \text{ га} - (38.6 \text{ В} + 112.32 \text{ Оо} + 75 \text{ Ос}) = 7.68 \text{ го};$$

2) как разность между оцениваемым потенциальным и потреблённым от момента оценки до конца реального оборота человеческим капиталом:

$$1223.88 \text{ г} - 1216.2 \text{ гп} = 7.68 \text{ го тыс. рублей};$$

3) как разность между общей величиной авансированного и добавочного человеческого капитала, с одной стороны, и величиной применённого капитала, с другой:

$$233.6 \text{ га} + 1720 \text{ гдоб} - 1945.92 \text{ гпр} = 7.68 \text{ го тыс. рублей.}$$

17. Приращение остаточного человеческого капитала рассчитывается как произведение среднегодовой величины стоимости жизни для населения, вышедшего из состояния трудовой занятости, на величину периода конечного износа, определяемого как разность между величиной средней продолжительности жизни и суммой величин инвестиционного периода и периода реального оборота, т.е. $65 - (23 + 40) = 2$ года (строка 15). Таким образом, величина приращения остаточно-

² М.М. Критский подчёркивает, что произведённая оценка индивидуального человеческого капитала не учитывает накопления профессионального опыта первых 20-ти лет производственной деятельности, которое компенсирует износ образования и квалификации. При его учёте величина оцениваемого потенциального человеческого капитала существенно возрастает.

го человеческого капитала составляет (строка 14) : $28 \times 2 = 56$ гост тыс.рублей. Общая величина остаточного человеческого капитала составляет:

$$7.68 \text{ го} + 56 \text{ гост} = 63.68 \text{ тыс. рублей.}$$

Из произведённых расчётов видно, что к концу реального оборота, т.е. к началу пенсионного возраста величина остаточного человеческого капитала невелика — всего около 8000 рублей. Приращение же человеческого капитала, в основе которого не только первоначальные инвестиции, но и дополнительные инвестиции, осуществлённые в период производственной деятельности, превосходит эту цифру более, чем в 7 раз, значительно увеличивая величину общего остаточного человеческого капитала. Весомый аргумент, свидетельствующий о высокой эффективности инвестиций в человеческий капитал.

Огорчительным является лишь показатель периода конечного износа, т.е. среднего пенсионного периода - 2 года. Средняя продолжительность жизни населения, 65 лет, - неудовлетворительный показатель. И это тоже свидетельствует о необходимости значительного наращивания инвестиций в здравоохранение, обеспечение безопасности жизнедеятельности и охрану окружающей среды, образование и культуру. «Конечно, главной текущей задачей на современном этапе является кардинальный рост инвестиционной активности»[2, с.18].

Совокупный человеческий капитал в качестве национального богатства страны несёт в себе, по мнению М.М. Критского, ряд существенных особенностей. Во-первых, денежная оценка совокупного человеческого капитала сопряжена с определением нестоимостных макроэкономических эффектов, находящих выражение в фонде нематериализованных производительных способностей населения. Во-вторых, она учитывает не только накопление качественных характеристик индивидуальных человеческих капиталов прошедших периодов жизнедеятельности (что типично для оценок национального богатства), но и потенциала их будущей реализации. В-третьих, она учитывает (причём в денежной форме) такие нетрадиционные, но, тем не менее, наиболее важные, характеристики национального богатства, как изменение численности населения и средней продолжительности его жизни.

Оценка совокупного человеческого капитала по методу М.М. Критского осуществляется при допущении, что конечный годовой национальный продукт, представленный фондом потребления,

потребительских услуг и фондом нематериализованных производительных способностей населения, выступает как величина годовой амортизации совокупного человеческого капитала, т.е. $G_{\Pi_1} = \Phi\Pi + Y + C$. Для упрощённого метода расчёта требуются два источника информации: статистика движения совокупного фонда потребления, численность и структура населения по возрасту и занятости.

Приведём пример оценки совокупного человеческого капитала по методу М.М. Критского, на основе данных официальной статистики за 2003 год.

Исходные данные:

1. Величина совокупного фонда потребления в 2003г. составила 8969 млн. рублей.

2. Структура занятости населения в 2003 г:

N - численность населения страны в данном году - 144.2 млн. чел.;

N_{pt} - численность населения, занятого производством потребительских услуг - 33.6 млн. чел.;

N_t - численность населения, занятого в материальном производстве, конечным продуктом которого является фонд потребления - 32 млн. чел.;

N_{pp} - численность незанятого в производстве населения - 78.5 млн. чел., т. е. $144.2 N = 32 N_t + 33.6 N_{pt} + 78.5 N_{pp}$.

3. Возрастная структура населения в 2003 г. приводится в таблице 2.

4. Средняя продолжительность жизни населения в 2003 г. (здесь T) - 65 лет. Расчёты производятся в следующей последовательности, см. таблицу 2.

Таблица 2.2

Денежная оценка совокупного человеческого капитала в 2003 г.

Число возрас- тных групп насе- ления	Средний возраст (середина возрастно- го интер- вала), лет	Численность населения, млн. чел.	Годовая амортиза- ция, G_{Π_i} млн. р.	Человеческий капитал, млн. р.		
				G_{pr}	G_{Π}	G
1	2	3	4	5	6	7
1	2	6.632	1860.3	120917.9	3720.5	117197.4
2	7	6.733	1888.6	122759.4	13220.2	109539.2
3	12	9.247	2593.8	168595.9	31125.4	137470.5
4	17	12.578	3528.1	229328.4	59978.2	169350.2

1	2	3	4	5	6	7
5	22	11.941	3348.4	217714.3	73687.9	144026.4
6	27	10.796	3028.3	196838	81763.5	115074.5
7	32	10.024	2811.7	182762.6	89975.4	92787.2
8	37	9.664	2710.7	176198.8	100297.8	75901
9	42	12.166	3412.6	221816.6	143327.6	78489
10	47	11.876	3331.2	216529.2	156567.2	59962
И	52	10.416	2921.7	189909.7	151927.7	37982
12	57	6.435	1805	117326.1	102886	14440.1
13	62	6.368	1786.2	116104.6	110745.8	5358.8
14	65 ³	6.999	1963.2	127609.3	127609.3	0
Всего:		144.2		2404411.4	1246832.5	1157578.3

Условные обозначения:

G_{np} - применяемый совокупный человеческий капитал;

G_n - потреблённый совокупный человеческий капитал;

G -оцениваемый потенциальный совокупный человеческий капитал.

Расчёт производится в несколько этапов:

1. Необходимо определить коэффициенты переключения потребностей населения:

K_y - коэффициент переключения потребностей населения на потребительские услуги:

$$K_y = N_{tp} / N_t = 33.6 / 32 = 1.05;$$

K_c - коэффициент переключения потребностей населения с удовлетворения потребительских потребностей на потребности в сохранении и развитии личности:

$$K_c = N_{pp} / (N_{pt} + N_t) = 78.5 / 65.6 = 1.2$$

2. Поскольку величина совокупного фонда потребления (**ФП**) является данной, то она используется для определения величин совокупного фонда потребительских услуг (**У**) и совокупного фонда производительных способностей (**С**) населения посредством коэффициентов (в млн. рублей):

³ Вместо возрастной группы населения "70лет и старше" учтена средняя продолжительность жизни населения.

$$Y = \Phi\Pi \times Ky = 8969 \times 1.05 = 9417.45;$$

$$C = Kc \times \Phi\Pi (1+Ky) = Kc \times W,$$

где $W = \Phi\Pi + Y = 18386.45,$

$$C = 1.2 \times 18386.45 = 22063.74.$$

3. Величина годовой амортизации совокупного человеческого капитала представляется как совокупность фондов, т.е.

$$G_{\Pi_1} = W + C = 40450.19 \text{ млн. рублей.}$$

4. Величина годовой амортизации среднего индивидуального человеческого капитала рассчитывается по формуле:

$$g_{\Pi_1} = G_{\Pi_1} / N, \quad g_{\Pi_1} = 40450.19 / 144.2 = 280.5 \text{ млн. рублей;}$$

5. Величина годовой амортизации человеческого капитала для конкретной возрастной группы (столбец 4) определяется как произведение величины годовой амортизации среднего индивидуального человеческого капитала (g_{Π_1}) на численность населения данной возрастной группы N_i : $G_{\Pi_{1i}} = g_{\Pi_1} \times N_i,$

Например, $G_{\Pi_{1i}}$ (для первой возрастной группы - 2 года) = $280.5 \times 6.632 = 1860.276$ млн. рублей.

6. Величина применяемого в течение средней продолжительности жизни населения (T) совокупного человеческого капитала ($G_{\Pi p}$) определяется по формуле:

$$G_{\Pi p} = \sum_{i=1}^m G_{\Pi p i} ,$$

где $G_{\Pi p i}$ - применяемый человеческий капитал i -й возрастной группы населения; m - число возрастных групп населения. Причём $G_{\Pi p i} = g_{\Pi_1} \times N_i \times T,$ например

$G_{\Pi p i}$ (для первой возрастной группы - 2 года) = $280.5 \times 6.632 \times 65 = 120917.940$ млн. рублей.

7. Величина потреблённого на данный год совокупного человеческого капитала (G_{Π}) определяется по формуле:

$$G_{\Pi} = \sum_{i=1}^m G_{\Pi i} ,$$

где $G_{\Pi i}$ - потреблённый к данному году человеческий капитал i -й возрастной группы; m - число возрастных групп населения. Причём $G_{\Pi i} = g_{\Pi_1} \times N_i \times t_i,$

где t_i - средний возраст населения i -й возрастной группы;

Например, G_{pi} (для первой возрастной группы - 2 года) = $= 280.5 \times 6.63 \times 2 \times 2 = 3720.5$ млн. рублей.

8. Оцениваемый на данный год потенциальный совокупный человеческий капитал (G) рассчитывается по формуле:

$G = G_{pr} - G_{pi}$, соответственно для каждой возрастной группы:
 $G_i = G_{pr i} - G_{pi i}$

По мнению М.М. Критского, уточнение данных расчётов может быть осуществлено на основе учёта потерь человеческого капитала, обусловленных, прежде всего, наличием безработицы, нерациональным использованием рабочего и вне рабочего времени, состоянием здоровья населения, а также «утечкой мозгов».

Согласно последним исследованиям процветание страны зависит от среднего показателя интеллекта его населения - интеллектуальный капитал не есть весь капитал человека, но это самая дорогостоящая его часть. Исследование, проведенное в 60 странах, выявило четкую корреляцию между уровнем национальных умственных способностей и реальным валовым национальным продуктом. Ученые сделали вывод, что национальное богатство приблизительно на 58 процентов зависит от интеллектуального развития страны. [5].

По данным официальной статистики за 2003 год национальное богатство нашей страны оценивается примерно в 44.6 тр. рублей, а величина ВВП составила 13.285 тр. Рублей [3]. Если опираться на полученную по методу профессора М.М. Критского величину совокупного человеческого капитала России в 2003 году - около 2.4 тр. рублей, - очевиден следующий вывод: необходима целевая государственная программа по инвестированию в человеческий капитал россиян.

Оценка национального богатства, как известно, складывается из стоимости основных фондов, материальных оборотных средств и домашнего имущества населения. Не учитывается стоимость природных ресурсов, которыми так богато наше государство, и величина человеческого капитала, которая оказывается катастрофически низкой - более чем в 18 раз ниже стоимости национального богатства России [4]. Такое соотношение между человеческим капиталом и капиталом материальным абсолютно недопустимо для информационного общества, в котором живут сегодня все развитые страны мира. Остаётся сожалеть о том, что для нашей страны главным фактором экономического развития сегодня по-прежнему являются богатые недра, леса, земли, в то время, как мы испытываем глубочайший демографический

кризис. Приоритетное внимание правительства сегодня должно быть направлено на количественное и качественное развитие населения Российской Федерации.

Литература:

1. Экономическая теория и хозяйственная реформа: Сб. науч. тр. / Редкол.: М.М. Критский и др.; СПбГИЭА. - СПб., 1995. - 125с.
2. Новые приоритеты в реформировании экономики России: Сб. науч. тр. / Редкол.: М.М. Критский и др.; СПбГИЭА. - СПб., 1996. - 111с.
3. Российский статистический ежегодник. 2004. Стат. сб./ Госкомстат России М., 2004. - 705с.
4. http://www.bashedu.ru/encikl/nnnn/nac_bogat.htm
5. <http://news.pravda.ru/economics/2004/04/16/62114.html>

ГЛАВА III. СУЩНОСТЬ И ВИДЫ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКЕ

3.1 Сущность человеческого капитала как экономической категории

В инновационном процессе исключительную роль играют творческие способности человека, его интеллект, смекалка, умение находить нетрадиционные решения сложных проблем. В то же время для решения экономических, научных, художественных, технических и социальных проблем нужны обширные знания, отлаженная система информации, творческое взаимодействие инноваторов. То есть человеческие способности выступают основным капиталом любого предприятия. Именно в творческой деятельности в «чистом виде» проявляется исходная роль человеческого капитала и инструментальное, подсобное значение приборов, техники, зданий и сооружений, т.е. всех материальных условий труда.

Теория человеческого капитала накопила достаточный научный инструментарий для четкого определения сущности, содержания, видов, способов оценки и регулирования данной активной части капитала любого предприятия. Проблематика человеческого капитала широко обсуждается в научной, прикладной и учебной литературе. Человеческий капитал как экономическая категория экономики стал одним из общеэкономических стержневых понятий, позволяющих описать и объяснить через призму человеческих интересов и действий многие экономические процессы. Состав производительных сил и капитала, образование и распределение доходов, экономический рост и национальное богатство получают адекватное отображение в экономической науке с использованием категории «человеческий капитал».

Человеческий капитал - явление сложное, многообразное, изменяющееся. Исследователи человеческого капитала акцентируют внимание на разных его аспектах, что обуславливает разницу подходов в определении его сущности и содержания.

Первооткрыватели человеческого капитала как целостной концепции Т. Шульц и Г. Беккер, основное внимание обращали на инвестиции в человеческий капитал и оценку их эффективности. Это и понятно, поскольку инвестиции средств как раз и превращают ресурс в ка-

питал, делают простое благо капитальным благом. Инвестиции в повышение человеческих способностей ведут к росту производительности труда, к росту доходов, в т.ч. к росту зарплат работника. Значит, происходит воспроизводство и кумулятивное накопление доходов с помощью человеческих способностей, что и превращает их в особую форму капитала.

Л. Туроу, обобщивший первые исследования человеческого капитала в качестве исходного понятия дает следующее определение: «Человеческий капитал людей представляет собой их способность производить предметы и услуги». В данном определении сохранена классическая традиция на признание важности роли способностей к труду. Но среди способностей Л. Туроу выделяет генетически базисную экономическую способность. «Экономическая способность - пишет он, представляет собой не просто еще одно производительное вложение, которым обладает индивидуум. Экономическая способность влияет на производительность всех других вложений». Отсюда вытекает важное положение о необходимости единства жизнедеятельности как источника формирования и накопления человеческого капитала: «По существу, - отмечает Л. Туроу, - потребление, производство и инвестирование представляют собой совместные продукты деятельности человека по поддержанию жизни».

Аналогии с капитализацией материальных активов позволяли преодолеть недоверие к непривычному понятию «человеческий капитал». И. Бен-Порет писал, что человеческий капитал можно рассматривать как особый «фонд, функции которого - производство трудовых услуг в общепринятых единицах измерения и который в этом своем качестве аналогичен злобой машине как представительнице вещественного капитала».

Однако, человеческие способности как капитальное благо существенно отличны от физических свойств машин. «Аналогии между человеческим капиталом и физическим интересны и волнующи, - замечает Л. Туроу. - однако, человеческий капитал нельзя анализировать точно также как физический капитал». Ф. Махлуп предлагает различать первичные и усовершенствованные способности. «... Неусовершенствованный труд, - пишет он, - нужно отличать от усовершенствованного, ставшего более производительным благодаря вложениям, которые увеличивают физическую и умственную способность человека. Подобные усовершенствования составляют человеческий капитал». В дальнейшем западные ученые обсуждали состав и структуру

человеческих способностей, которые выгодно капитализировать, определяли последовательность и отдачу инвестиций в человеческий капитал.

Теоретические позиции российских ученых отличает более четкое разграничение сущности, содержания, форм или видов, условий формирования, воспроизводства и накопления человеческого капитала. М. М. Критский, одним из первых осуществивших позитивное исследование категории «человеческий капитал», определил ее «как всеобще-конкретную форму человеческой жизнедеятельности, ассимилирующую предшествующие формы потребительную и производительную, адекватные эпохам присваивающего и производящего хозяйства, и осуществляющуюся как итог исторического движения человеческого общества к его современному состоянию». Признание всеобщности, историчности и конкретности человеческого капитала позволяет ограничить временные рамки и социально-экономические условия существования такого феномена как человеческий капитал.

В дальнейших исследованиях М.М. Критский конкретизирует социально-экономическое содержание категории «человеческий капитал». Во-первых, определяющая роль науки и образования в современном производстве превращает материально-вещественный капитал в одну из форм проявления интеллектуального капитала, воплощенные в железе станки с ЧПУ автоматические линии. Во-вторых, единственно законная и обществом признаваемая монополия есть монополия на интеллектуальную собственность, на исключительное авторское право. В-третьих, произошел отказ от трактовки собственности только как имущественного отношения и расширения прав интеллектуальной собственности на нематериальные активы.

Взгляды М. Критского развиваются в работах Л.Г. Симкиной. Ею рассматриваются исторически последовательные формы обогащения жизнедеятельности как в потреблении, так и в производстве. Источником и формой обогащения в жизнедеятельности человека выступает интеллектуальная деятельность. «Человеческий капитал, - пишет Л.Г. Симкина - определен нами как основанная на экономии времени обогащение жизнедеятельности является основным отношением современной инновационной экономической системы. Поскольку интеллектуальная деятельность выступает источником увеличения потребления, поскольку ее расширенное воспроизводство является воспроизводством основного экономического отношения - человеческого капитала, как самообогащение жизнедеятельности». Раскрытие абсо-

лютой и относительной форм обогащения жизнедеятельности через возвышение потребностей и способностей, позволяет Л.Г. Симкиной определить исторически конкретную форму человеческого капитала «Производительная форма человеческого капитала, - пишет она, - выступает как органическое единство двух составных частей - непосредственного труда и интеллектуальной деятельности. Эти части могут выступать либо как функции одного и того же субъекта, либо как организационно-экономические формы разных субъектов, вступающих друг с другом в обмен деятельностью».

Группа ученых под руководством Абалкина ЛИ., исследующих проблему стратегического развития России в новом веке рассматривают человеческий капитал как сумму врожденных способностей, общего и специального образования, приобретенного профессионального опыта, творческого потенциала, морально-психологического и физического здоровья, мотивов деятельности, обеспечивающих возможность приносить доход. Исходя из этого социально-экономический прогресс определяется, прежде всего, новыми знаниями, полученными научно-исследовательскими работниками и осваиваемые в дальнейшем в процессе образования и профессиональной подготовки и переподготовки работников. Основными сферами деятельности, формирующими человеческий капитал, являются научно-образовательный комплекс, система здравоохранения, сферы, непосредственно формирующие условия жизни и быта.

Костюк В.Н., исследуя социоэкономические процессы и разрабатывая свою концепцию теории эволюции, определяет человеческий капитал как индивидуальную способность человека, позволяющая ему успешно действовать в условиях неопределенности В состав человеческого капитала он включает рациональную и интуитивную составляющие. Их взаимодействие может позволить владельцу человеческого капитала добиваться успеха там, где недостаточно одной только высокой квалификации и профессионализма. Дополнительно необходим талант, который требует отдельного вознаграждения. По этой причине в условиях конкурентного рынка успех владельца человеческого капитала в определенном виде деятельности может вознаграждаться суммой, значительно превышающей заработную плату в соответствующей отрасли.

Климов С.М., анализируя интеллектуальные ресурсы организации определяет человеческий капитал как совокупность человеческих способностей, дающая возможность их носителю получать доход. Это

качество роднит человеческий капитал с другими формами капитала, функционирующими в общественном производстве. Указанный капитал формируется на основе врожденных качеств человека через целенаправленные инвестиции в его развитие.

Социально-экономическую форму человеческого капитала и его качественную определенность характеризуют А.Н. Добрынин с С.А. Дятловым. «Человеческий капитал, - пишут они, - представляет собой форму проявления производительных сил человека в рыночной экономике..., адекватную форму организации производительных сил человека, включенных в систему социально ориентированной рыночной экономики в качестве ведущего, творческого фактора общественного воспроизводства».

В содержательном плане человеческий капитал, включает запас здоровья, знаний, навыков, способностей, которые капитализируются при следующих условиях:

- 1) потоковый, накопительный запас способностей человека по фазам жизнедеятельности;
- 2) целесообразность использования запаса способностей, что ведет к росту производительности труда;
- 3) прирост производительности труда закономерно приводит к росту зарплат работника;
- 4) увеличение доходов мотивирует работника делать дополнительные вложения в свой человеческий капитал, кумулятивно его накапливать.

Анализ содержания и условий капитализации человеческого капитала позволяет А.Н. Добрынину и С.А. Дятлову выработать обобщенное определение человеческого капитала как экономической категории современного информационно-инновационного общества. «Человеческий капитал - это сформированный в результате инвестиций и накопленный человеком определенный запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотиваций, которые целесообразно используются в процессе труда, содействуя росту его производительности и заработка».

Это определение человеческого капитала используется нами в данной работе как исходное и достаточное для решения поставленных задач. Необходимо только дополнить, что использование человеческого капитала увеличивает не только зарплатки работника, но и доходы предприятий и государства. Требуется уточнения и возможность капитализации мотиваций работников. На наш взгляд, речь должна

идти об уровне культуры и нравственности работника, которые формируют его репутацию и ответственное поведение, как важный вид человеческого капитала.

Можно выделить следующие основные элементы индивидуального человеческого капитала:

а) знания, представляющие собой целесообразную форму информации, используемую в экономической деятельности, что позволяет повысить ее эффективность;

б) способности – умение успешно выполнять какую-либо деятельность. Различают следующие уровни развития способностей: отсутствие способности (нулевой уровень), частичные способности, средние способности, талант, гений;

в) опыт или навыки действия, мастерство выполнения конкретных трудовых операций длительное время;

г) культура – принципы и стереотипы поведения в рамках существующих в обществе знаний, правил, традиций, морали;

д) мотивация – направленность деятельности, ее интенсивность, удовлетворенность процессом и результатами.

Именно данные качества личности выступают основой для базовой классификации видов индивидуального человеческого капитала, включая капитал здоровья, культурно-нравственный капитал, трудовой капитал, организационно-предпринимательский капитал, интеллектуальный капитал.

3.2 Виды человеческого капитала

Классификация видов человеческого капитала возможна по разным основаниям и в разных целях, что и представлено в литературе по этой проблематике. Практически все исследователи признают реальность и решающую роль интеллектуального капитала. Действительно, интеллектуальные продукты могут фиксироваться на материальных носителях (книги, отчеты, дискеты, файлы баз данных), оформляться как интеллектуальная собственность и включаться в хозяйственные операции в виде вложений в капитал, продажи лицензий, купли-продажи, учета как нематериального актива. Исследования интеллектуального капитала наиболее продвинуты и доведены до мето-

дик его эффективного использования. Это позволяет использовать результаты научного анализа интеллектуального капитала для изучения других видов человеческого капитала.

Западные исследователи обычно выделяют виды человеческого капитала по видам инвестиций в человеческий капитал. Г. Шульц указывает, что способности человека «... развиваются посредством определенных видов деятельности, которые имеют атрибуты инвестиций». К таким видам инвестиционной деятельности он относит школьное образование, обучение на рабочем месте, укрепление здоровья, растущий запас информации относительно экономики. Всё эти виды деятельности нацелены на формирование конкретных групп человеческих способностей, которые могут получать капитальную оценку и применяться как человеческий капитал.

Многие ученые подчеркивают важное значение в формировании и накоплении способностей человека такого ресурса как «человеческое время». «Запас человеческого времени является столь же базовым, - пишет Л. Туроу, - как и запас ресурсов. - Это - главный актив человеческого капитала, который позволяет индивидууму приобретать другие активы человеческого капитала». Значение запаса жизненного времени осознается к закату жизни или в стрессовых, чрезвычайных ситуациях, когда требуется мобилизация всех внутренних потенций человека.

М. М. Критский выделяет три основных вида человеческого капитала: «производственный (Т), потребительский (Р) и интеллектуальный (S) капитал». Воспроизводственный подход к классификации видов человеческого капитала важен для оценки величины и интенсивности использования человеческого капитала в конкретных отраслях деятельности.

Наш подход к выделению видов человеческого капитала основан на разграничении групп способностей, необходимых для активной жизнедеятельности человека. Назначение классификации состоит в обосновании целевых программ образования как основной формы формирования и накопления человеческого капитала.

3.3 Капитал здоровья

Физическая сила, выносливость, работоспособность, иммунитет к болезням, увеличение периода активной трудовой деятельности необ-

ходимы каждому человеку, в любой сфере профессиональной деятельности. Мы осознаем все огромное, капитальное значение здоровья человека и нации от противного, при потерях здоровья и увеличении смертности населения. Еще в феврале 2001г. Правительство России рассмотрело и одобрило концепцию демографической политики, хотя зловещие «ножницы» превышения смертности над рождаемостью в России отмечаются статистикой с 1991 года, достигнув пика в 2000 году, когда число умерших на 6,7 человека на 1000 населения превысило число родившихся.

Сокращение (снижение) капитала здоровья сказывается на демографической ситуации, которую в настоящее время можно оценить как достаточно сложную. Численность населения России уменьшилась на 4,2 млн. человек с 148, 2 млн. человек на 1 января 1991 года до 144 млн. человек на 1 января 2002 года и продолжает сокращаться. Демографические показатели на перспективу позволяют оценить возможные количественные и структурны сдвиги в потенциале здоровья в первой четверти XXI века (таблица 3.1).

Таблица 3.1

*Ожидаемые демографические показатели в России
(средний вариант)*

	2000	2001	2005	2010	2015	2020	2025
Численность населения (на конец года, млн. чел)	144,8	144,0	141,0	138,1- 138,6	134,3- 135,2	131- 131,8	126,2- 127,8
Суммарный коэффициент рождаемости	1,21	1,25	1,33	1,37	1,38	1,4	1,4
Ожидаемая продолжительность жизни (лет), в том числе:	65,3	65,3	66,4	67,6	69,3	70,7	72,0
мужчин	59,0	59,0	59,8	59,9	60,4	62,5	63,1
женщин	72,2	72,3	73,6	73,7	74,1	74,4	75,0
Коэффициент младенческой смертности	15,3	14,65	13,9	12,1	10,3	8,5	7,0

Источник: Вопросы статистики, 2002, №3, с. 6., 8, 9; Социальное положение и уровень жизни населения, 2002, с. 23, 48, 49. расчеты в таблице произведены специалистами Центра инноваций и инвестиций ИЭ РАН на основе данных текущей статистики Госкомстата России и прогноза ООН.

В целом демографический прогноз показывает, что даже в случае оптимистического сценария развития экономики и значительных вложений в социальную сферу сокращение населения к 2025 году составит 7%.

Заболевания, увечья и инвалидность, преждевременная смертность сокращают средний срок предстоящей жизни. Так, ожидаемая продолжительность жизни мужчин в России составила в 2003 году 59 лет, т.е. мужчины теряют 1 год активной трудовой жизни даже по нормативу выхода на пенсию в 60 лет. В масштабах страны это составляет потерю около 33,4 млн. человеко-лет труда или безвозвратную потерю более одного млн. трудоспособных мужчин при среднем 30-летнем периоде активной трудовой жизни. Если учесть, что за 1 человеко-год труда в 2004 году производилось ВВП около 62,5 тыс. рублей, то экономические потери страны от преждевременной смерти мужчин составили в этом году около 68,75 млрд. рублей (62,5 тыс. руб. * 1.1 млн. чел). Такова экономическая цена низкого капитала здоровья мужчин и предел экономии альтернативных издержек на укрепление капитала здоровья.

Экономический ущерб от заболеваемости можно определить по каждому предприятию. Статистика регистрирует 67 больных на 100 обратившихся в год. Потери рабочего времени по болезни в среднем составляют 20 дней в год. Значит, работник не создает продукции и не участвует в обеспечении прибыли. Ему надо платить больничные, нести расходы по его замене на производстве.

В работе «Интерактивная теория фирмы» Романчин В.И. рассчитал потенциальные экономические потери для ОАО «Орловский сталепрокатный завод». В 2002 году здесь работало около 6400 человек. Объем реализации на одного работника составил около 400 тыс. рублей в год или 1600 рублей за рабочий день, средняя зарплата - 4145 рублей в месяц. За 20 дней болезни работник не произвел продукции на 32 тыс. рублей, а при 100% оплате больничных ему выплачено 3300 рублей больничных. Если предположить, что болели 67 % работников (как в среднем по стране), то общие потери рабочего времени составили 85,76 тыс. дней. Потенциальный ущерб предприятию от низкого здоровья нанесен в сумме 137,2 млн. рублей. Снижение заболеваемости на один день обеспечивает прирост выручки на 6,8 млн. рублей. Такова альтернативная оценка капитала здоровья.

Для стимулирования прироста капитала здоровья многие фирмы используют премирование к отпускным (лечебные) работникам, не

болевшим в течение года. Стимулирующее значение имеет использование системы добровольного медицинского страхования за счет работодателя с учетом реальной экономии рабочего времени по болезни по сравнению со средними или нормативными уровнями.

Для предупреждения заболеваемости в период работы важно уменьшать долю занятых во вредных и опасных условиях, строго выполнять нормативы техники безопасности. На многих частных предприятиях «экономия» на расходах по безопасности труда привела к удвоению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

Капитал здоровья является неотъемлемой частью человеческого капитала, инвестиции в который выражаются в сохранении работоспособности за счет уменьшения заболеваемости и увеличения продуктивного периода жизни. Уровень здоровья во многом зависит от качества услуг здравоохранения, которое сопровождает человека с самого рождения до его пенсионного возраста. Инвестиции в здоровье обеспечивают нормальный оборот рабочей силы в производстве. Снижение здоровья, заболеваемость, инвалидность выражаются в нетрудоспособности. Безусловно, чем меньше болезней, тем выше уровень здоровья населения страны и отдача от капиталовложений в здравоохранение. В последнее время в России особую тревогу вызывает состояние психического здоровья населения страны, т.к. с ним непосредственно связаны интеллектуальный потенциал страны, нации, развитие производительных сил и трудовых ресурсов, обороноспособность. Удельный вес больных такого рода возрастает. Многие психические болезни равнозначны смерти человека с точки зрения возможностей реализации человеческого капитала.

Как бы трудно ни было стране в условиях глубокого социально - экономического кризиса, надо понимать, что здравоохранение является такой стороной человеческого капитала, которая «не понимает» нехватку финансовых средств, «не терпит» не внимания к себе и «мстит» обществу за безответственное к себе отношение. Известно, что живущие поколения несут в себе груз накопленных патологий. Нынешние болезни, в силу их инерционного воздействия отзовутся тяжёлыми последствиями в будущем.

Долгое время расходы на здравоохранение в России составляли 3,1 -3,5% национального дохода, тогда как в мире они находились на уровне 8%, а в развитых странах - 10%. Достижение объёма финансирования, обеспечивающего устойчивость социально-демографической

ситуации в стране, является приоритетной задачей России. Очевидно, что хорошее здоровье населения является результатом продуманной и долгосрочной программы развития здравоохранения. Так хорошее здоровье - это залог большей продолжительности жизни, более высокой производительности труда, следовательно, расходы на здравоохранение — это выгодные инвестиции с долгосрочной и постоянно возрастающей отдачей.

3.4 Трудовой капитал

Чем сложнее труд, тем выше требования к квалификации, знаниям, опыту и ответственности работника. Как отмечал П. Друкер: «Бизнес - это организация, определяющим фактором существования или разрушения которой является квалификация ее сотрудников... Но знания - это специфический ресурс человека. Знание нельзя найти в книгах. Там можно найти только информацию; но знание - это способность применять информацию в конкретной сфере деятельности».

Квалифицированный труд производительнее простого труда по расчетам академика С.Г. Струмилина в 2-3 раза, и, соответственно, оплачивается по тарифной сетке в 2-3 раза выше. Инвестиции в поддержание и повышение квалификации дают непосредственную отдачу и работнику и предприятию. Правда, сохраняется проблема разграничения рабочей силы и человеческого капитала. На наш взгляд, прирост квалификации и дополнительная производительная сила квалифицированного труда как раз и могут превращаться в трудовой капитал как особый вид человеческого капитала. Выборочные статистические обследования занятости населения показывают сокращение доли квалифицированного труда и рост доли рабочих механизированного труда. Так, в 2003 году водителей и машинистов подвижного оборудования было 6,8 млн. человек, 20,2 млн. квалифицированных рабочих было занято в других отраслях хозяйства. Неквалифицированным трудом было занято 8,1 млн. человек, 30 % от занятых рабочих.

На предприятиях трудовой капитал воплощается в труде квалифицированных рабочих, доля которых зависит от применяемой технологии. Чем больше доля технологий 4 и 5 укладов, тем выше требования к трудовому капиталу. Улучшение технологии, переход на новые технологии требует инвестиций в повышение квалификации и переквалификацию. Чаще всего мы ссылаемся на опыт США, где

фирмы инвестируют более 30 млрд. долларов в год на повышение квалификации персонала. Одна только фирма «Дженерал электрик» инвестирует в трудовой капитал ежегодно более 100 млн. долларов.

Российские предприятия в большинстве экономят на расходах в человека. Многие предприятия ликвидировали ПТУ и центры производственного обучения, ограничиваются обучением на рабочем месте. Однако узконаправленная специальная подготовка не обеспечивает должной квалификации, что ведет к увеличению брака, переделкам, повышенному износу оборудования, авариям, увеличению простоев и расходов на ремонт. Впору опять возвращаться во времена индустриализации и напоминать оценки академика С. Струмилина об эффективности квалификации рабочих.

В начале XXI века экономически активное население (ЭАН) составляло в России около 71 млн. человек, из них было занято в экономике 64,7 млн. (91,1%), безработных – 6,3 млн. Увеличилась доля занятых с высшим и неполным средним образованием (с 32,9 до 34,6%). Понижилась доля занятых с более низким уровнем образования (с 17,8 до 8%), а также со средним специальным образованием (с 31,6 до 31,1%).

Ситуация с трудовыми ресурсами, как утверждают эксперты-экономисты, на первом этапе (2001-2010 гг.) останется относительно благоприятной с точки зрения предложения рабочей силы. Прирост трудоспособной части населения составит 4,0 млн. человек. Однако к концу первого этапа ситуация начнет ухудшаться. Для второго (2011-2015 гг.) и третьего (2016-2025 гг.) этапов характерно абсолютное и относительное сокращение трудоспособного населения. В целом за 2001-2025 гг. ожидается снижение численности трудоспособного населения на 14,3 – 15,5 млн человек (таблица 3.2).

Динамика демографической нагрузки на трудоспособное население, как видно из таблицы 3.2, будет иметь волнообразный характер. Рост нагрузки за счет пожилых будет нейтрализован благодаря сокращению численности детей, что свидетельствует о существенном старении населения, возникновение дополнительных социальных проблем.

По данным Минтруда, существующий уровень занятости в России является избыточным по сравнению со странами переходной экономики и отражает низкую производительность труда. Лишь 5% экономически активного населения относится к категории высококвалифицированных специалистов (в ФРГ показатель составляет 56%, в США – 43%)

Таблица 3.2

Трудовые ресурсы на перспективу (средний вариант)

	2000	2001	2005	2010	2015	2020	2025
Доля населения, %:							
– моложе трудоспособного возраста;	19,3	18,6	16,1	15,9	15,3	15,8	15,6
– трудоспособного возраста;	60,1	60,7	63,2	61,7	59,9	57,9	57,2
– старше трудоспособного воз- раста	20,6	20,7	20,7	22,4	24,8	26,3	27,2
Численность трудоспособного населения, млн.чел	87,3	87,4	89,1	85,2- 85,5	80,4- 81,0	75,8- 76,3	71,9- 73,1
Численность занятых в эконо- мике, млн.чел	64,4	64,7	67,0	69,2	65,1- 65,6	61,3- 61,8	58,2- 59,2

Источник: Вопросы статистики, 2002, №3, с. 9; Социальное положение и уровень жизни населения. Статистический сборник. Госкомстат России. М., 2002. с.73 Расчеты в таблице произведены специалистами Центра инноваций и инвестиций ИЭ РАН на основе данных текущей статистики Госкомстата России и прогноза ООН.

При этом в одних секторах есть свободные рабочие места, в других – избыток занятости. Одна из причин неравномерности распределения рабочей силы состоит в том, что система подготовки в вузах и профтехучилищах не отвечает требованиям экономики. Другая причина: огромная дифференциация в оплате труда способствует оттоку кадров из низкооплачиваемых секторов экономики. Высока вероятность того, что в России сохраниться длительная структурная безработица, если не будет создана эффективная система подготовки и переподготовки кадров в соответствии с потребностями экономики.

Трудовой капитал формируется он всю жизнь по мере накопления опыта, трудовых навыков, умений и, самое главное, образования. Образование является главным способом в воспроизводстве квалифицированных работников.

Оценку трудового потенциала работники традиционно осуществляют по разрядам квалификации. Используется шести, восьми и двенадцатирядные тарифные сетки. В ходе производственной аттестации рабочих учитывают сложность и качество выполняемых работ, опыт (стаж), ответственность за оборудование и других рабочих (бригадиры).

Сама по себе квалификация является неотъемлемой частью трудового капитала, представляет собой степень и вид профессиональной пригодности работника. В современном мире, люди с более высоким уровнем образования получают более выгодную и высокооплачиваемую

мую работу. Эта тенденция зависимости образования и доходов человека приме} одинакова во всех странах. Это говорит о том, что в настоящее время не только выгодно получать образование, но и выгодно вкладывать в него деньги, так как образование в добавок ко всему напрямую отражается на производительности труда, на эффективности производства в целом.

Образованию уделяется особое внимание в любом современном обществе. Вкладывая средства в образование рабочей силы, необходимо помнить то, что эти инвестиции многократно эффективнее вложений в любой другой фактор производства. Например, в США рост образованности нации обеспечивает 15% прироста национального дохода. Учитывая, что расходуется на образование 6-7% от ВВП, видно, что инвестиции в образование являются высокоэффективными.

В России наблюдаются проявления кризиса системы профессионального и общего образования, что связано с затяжным кризисом. Увеличение финансирования образования в качестве инвестиций в трудовой капитал должно оставаться одной из приоритетных задач государства.

3.5 Интеллектуальный капитал

Интеллектуальная, творческая деятельность является пока уникальным атрибутом человеческого ума, изобретательности, смекалки. Продукт интеллектуальной деятельности патентуется и закрепляется авторским правом, как исключительная собственность автора, которому принадлежит право определения направлений и форм ее экономического использования. Объекты интеллектуальной собственности вовлекаются в хозяйственный оборот как нематериальные активы предприятий и увеличивают доходы фирмы и собственников данных активов.

О возрастании роли творческого начала в производстве свидетельствует рост доли специалистов в отраслях и на предприятиях. В начале XXI века в отраслях хозяйства работало почти 11 млн. специалистов с высшим образованием, 10,3 млн. специалистов среднего уровня квалификации. Если к ним добавить служащих и работников индивидуальных услуг, то численность работников преимущественно умственного труда сравнивается с числом рабочих.

Намечаемое увеличение численности учащихся в профессиональной системе дает основание для оптимистических оценок, связанных с воспроизводством интеллектуального капитала и в целом человеческого потенциала (таблица 3.3).

Таблица 3.3

Численность учащихся в России (млн.чел)

	1990	2001	2002	2005	2006
Численность учащихся, в том числе:					
– в школах;	20,3	19,4	18,4	15,7	15,1
– в системе начального профобразования;	1,87	1,65	1,65	1,76	1,8
– среднего специального образования;	2,27	2,41	2,6	2,87	2,9
– высшего образования	2,6	5,4	6,0	6,4	6,4

Источник: Стратегический ответ России на вызовы нового века / Под ред. Л.И. Абалкина. – М.: Издательство «Экзамен», 2004. – 608с.

Возрастание вклада интеллектуального капитала обеспечивается сохранением значительного числа исследователей, занятых научными разработками, хотя их число и снизилось почти в 2 раза относительно 1992 года. В начале века в науке было занято 885,6 тыс. человек, из них 422,2 тыс. исследователей, в т.ч. 22,3 тыс. докторов наук, 82,2 тыс. кандидатов наук. Следует отметить, что 66% научных сотрудников работает в предпринимательском секторе, что позволяет говорить об усилении прикладной направленности науки.

При всей оправданности критики недостатков в науке, следует отметить сохранение тяги к творческой деятельности. За 10 лет численность аспирантов выросла в 2,5 раза, с 52 тыс. в 1992 году до 128,4 тыс. человек в последние годы. В 3 раза возросло число докторантов, с 1644 до 4462 человек.

На предприятиях роль интеллектуального капитала можно оценить по инвестициям в исследования и разработки. Так, внутренние затраты предпринимательского сектора на исследования и разработки в 2001 году достигли 74 млрд. рублей, увеличившись за 8 лет в 15 раз. Повышается результативность исследований и разработок. Если в 1997 году было использовано 55,4 тыс. передовых технологий, то в 2001 году уже 80 тысяч. Интеллектуальный капитал проявляется непосредственно в активизации инновационных процессов на предприятиях, что будет рассмотрено отдельно.

Интеллектуальный капитал как вид человеческого капитала приобрел свою актуальность сравнительно недавно. В современном мире именно люди, обладающие большим объемом знаний, информации, занимают более выгодные места в жизни. Материальное производство уходит на второй план, уступая место все расширяющейся сфере услуг. Инвестиции в интеллектуальный капитал получают все большее распространение из-за высокой эффективности. Талантливые высококвалифицированные научные работники, ученые получают высокие доходы от интеллектуальной собственности. Эта сфера в настоящее время развивается быстрыми темпами и является весьма перспективной и высоко доходной отраслью экономической деятельности.

Понятие интеллектуального капитала и связанное с ним понятие интеллектуальной собственности неотделимы от новой экономики. Это самые существенные компоненты, которые в наибольшей мере идентифицируют новую экономику. На определенном, уже наступившем этапе технологического развития они проявляются с такой интенсивностью, которая позволяет говорить о коренном отличии новой экономики от экономики промышленной индустрии, опирающейся на природно-сырьевые ресурсы и труд так называемого промышленно-производственного персонала.

Определение «интеллектуального капитала» носит достаточно общий характер и обычно подразумевает сумму тех знаний всех работников компании, которая обеспечивает ее конкурентоспособность. Получение разного рода технологических и организационных преимуществ над конкурентами является основной функцией интеллектуального капитала. Это определение носит условный характер, поскольку не связано с такими категориями стоимости капитала как цена, рента и т.д. Следует отметить, что связь понятий «интеллектуальный продукт» и «интеллектуальный капитал» имеет экономический смысл только в условиях рыночного ценообразования. В условиях директивного управления ценами интеллектуальный продукт не имеет стоимости, адекватной его вкладу в экономику и говорить о его капитализации, как показали результаты технологического развития в директивной экономике, не приходится.

Интеллектуальный капитал разрастается не сложением трех перечисленных его отдельных частей (человеческого, структурного и потребительского), он развивается на основе их взаимодействия и синергетических эффектов.

Интеллектуальный капитал специалиста фирмы разделяется на две части: 1) воплощенные в людях и используемые в бизнесе знания; 2) объекты интеллектуальной собственности или авторских прав. Структура знаний и интеллектуальной собственности специалиста представлена в таблице 3.4.

Таблица 3.4

Интеллектуальный капитал специалистов компании

Профессиональные знания	Интеллектуальная собственность
Образование	Патенты
Опыт интеллектуальной деятельности	Авторские права
Профессиональная квалификация	Программное обеспечение
Область, сфера, раздел, сегменты и элементы профессиональных знаний	Права на дизайн
Инновационная активность	Производственные секреты
	Ноу-хау
	Товарные знаки
	Знаки обслуживания

Банк знаний компании. Чтобы иметь рыночное преимущество, компания должна обладать банком знаний (не путать с банком или базами данных!). Стоимость знаний интеллектуальной компании может превышать стоимость ее финансового капитала, а приверженцы информационной экономики утверждают, что она не только может, но и должна превышать эту стоимость. В базы знаний компании включаются результаты ее собственных исследований и разработок; накопленный опыт, знания и навыки сотрудников; различные технические требования, условия, стандарты, руководящие материалы и т.п.; специфические особенности сложившихся связей с клиентами (заказчиками) и смежниками; конъюнктура сегмента рынка, на котором работает компания; оценки макроэкономической ситуации в стране и на мировых рынках; данные о возможностях конкурентов и т.д. Сюда же следует отнести технические средства хранения и поиска необходимой информации, ее адаптации для решения текущих задач компании.

Д. Тобин, лауреат Нобелевской премии в области экономики, предложил надежный показатель интеллектуальности компании. Так называемый «коэффициент Тобина» q есть отношение рыночной стоимости объекта к стоимости его замены: если $q < 1$, то есть объект стоит дешевле, чем его замена, компании нет смысла инвестировать в аналогичный объект. И наоборот, выгоднее купить новый объект, если его приобретение обойдется компании дешевле. Замечена законо-

мерность: высокое значение коэффициента q и значительная величина IK отражают ценность вложений в технологию и человеческий капитал. Коэффициент q , помимо прочего, может характеризовать степень эквивалентности товарного обмена компании, степень его выгоды для компании. Например, при $q=2$ (рыночная стоимость компании вдвое дороже стоимости ее гипотетической замены) компания извлекает из этого вида собственности большую (выше средней; в этом виде деятельности) выгоду и не ощущает на себе действие закона убывающих возвратов. В этом смысле q является показателем монопольной ренты, то есть способностью компании получать более высокую прибыль благодаря тому, что у нее есть нечто такое, чего нет у других. Это и есть осязаемое проявление интеллектуального капитала компании. Обладая примерно равными с вашими конкурентами вещественными ресурсами (фондами), вы зарабатываете гораздо больше, что свидетельствует об определенных преимуществах ваших сотрудников, организации работы, отношений с клиентской сетью и т.п. Коэффициент q можно рассчитать как для компании в целом, так и отдельных ее объектов собственности - транспортных средств, производственных или лабораторных помещений и т. д. Использование коэффициента Тобина q вместо IK нейтрализует искажения, связанные с разными системами определения износа основных фондов, а также с действием некоторых макроэкономических факторов, таких, например, как процентные ставки.

3.6 Организационно-предпринимательский капитал

Труд предпринимателя и менеджера имеет существенную специфику по сравнению с другими видами труда. Предприимчивость и деловая сметка, новаторство, организаторские способности и высокая ответственность, чувство бережливости и экономии, умение разумно рисковать, энергия и сила воли требуются для ведения бизнеса или управления. Большое значение и уникальность данных предпринимательских способностей признают большинство экономистов, начиная с Й. Шумпетера до современных теоретиков неоинституционализма. Предпринимательские привилегии - владение огромными ресурсами, ноу-хау, коммерческими секретами позволяют превратить их в особый вид человеческого капитала - организационно-предпринимательский капитал.

Статистика называет цифру в 2767 тыс. человек, занимающих руководящие должности. Но предпринимательством и управлением занимаются не только первые руководители, но и менеджеры среднего и линейного звена. Японский опыт свидетельствует о высокой творческой активности рабочих в кружках качества. В западных фирмах широко используются системы интрапренерства - внутрифирменного предпринимательства. Все это свидетельствует о том, что предпринимательскими способностями владеют не только узкий элитный слой хозяев фирмы, но и наемные менеджеры, специалисты, рабочие. Дело за выявлением и стимулированием предпринимательского потенциала работников.

Уровень предпринимательских способностей воплощается в величине собственного и контролируемого капитала, что позволяет выделить малый, средний и крупный бизнес. Качество предпринимательских способностей оценивается по эффективности использования капитала и устойчивости прогрессивного развития бизнеса. Интервалы прибыльности вложений капитала и темпы экономического роста компаний свидетельствует о реальной капитализации организационно-предпринимательских способностей.

Специфику организационно-предпринимательского капитала, который нельзя измерить в часах рабочего времени, хорошо выразил Дж. Сорос. Он писал: « Управление не является работой в обычном смысле этого слова. Это нечто другое. Это принятие на себя риска. Объем работы, которую вам приходится выполнять, обратно пропорционален вашему успеху. Если вы занимаетесь обычной работой, если вы продавец или рабочий, ваш успех напрямую зависит от количества вкладываемого труда. Чем больше вы трудитесь, тем больше товара вы произведете; чем больше клиентов вы посетите, тем больше заказов, скорее всего, вам удастся получить. Это прямое соотношение. Когда вы рискуете и принимаете правильное решение, если вы правильно оцениваете ситуацию, вам не требуется работать слишком много. Но если вы допустили ошибку и возникает расхождение между вашей гипотезой и реальным ходом событий, вам необходимо провести весьма серьезное исследование для того, чтобы понять, в чем же именно заключается ошибка. Чем менее успешно вы действуете, тем больше вам придется работать над тем, чтобы исправить ситуацию. Это обратное соотношение.»

Организационно - предпринимательский капитал - один из наиболее перспективных и важных видов человеческого капитала. Инве-

стиции в его развитие являются все более продуктивными. Предприимчивостью обладают не все люди. Умение управлять, организовывать, создавать и вести успешный бизнес.- сложная способность, изучением которой занимаются психологи, социологи, экономисты. В развитых странах доля предпринимателей во взрослом населении достигает 7-10%. В России рост числа предпринимателей происходит, но пока медленно, противоречиво, особенно в связи с проявлением криминального и теневого бизнеса.

3.7 Культурно-нравственный капитал

Высокая культура и нравственность человека сегодня также необходимы в производстве как квалификация и интеллект. Врачебная деонтология, педагогическая и деловая этика, кодекс чести предпринимателя, трудовая и бытовая мораль создают здоровый нравственно-психологический климат в коллективах, повышают производительность труда и доходы. Репутация работника, имидж фирмы столь же важны для привлечения клиентов и инвестиций, сколь важны чисто деловые показатели бизнеса. Деловая честь, совесть, порядочность, ответственность ценятся высоко в цивилизованных деловых отношениях. Конечно, сохраняются тенденции отчуждения, эгоизма и конфликтности, но на их преодоление нужны дополнительные средства и усилия. Потому культурно-нравственный капитал необходимо учитывать как особый вид человеческого капитала во всех отраслях деятельности.

Категория культурно-нравственного капитала в рамках социологических наук обозначает совокупность интеллектуальных способностей, образованности, умений, навыков, моральных качеств, квалификационной подготовки индивида или индивидов, которые используются в процессе осуществления социальной деятельности и при этом узаконивают обладание статусом и властью.

Культурный капитал - это языковая и культурная компетенция человека, богатство в форме знания или идей, которые легитимируют статусы и власть, поддерживают установленный социальный порядок,

существующую в обществе иерархию. Культурный капитал индивида характеризуется следующими показателями: интеллектуальная культура (интеллектуальный капитал), образовательная культура (образовательный капитал), морально-нравственная культура (морально-нравственный капитал), символическая культура (символический капитал), социальная культура (социальный капитал).

Культурные характеристики индивида имеют расширительно-ценностную оценку: социальную - качественные и количественные характеристики знаний, умений, квалификации, морально-нравственные качества, способности, образ и стиль жизни, имидж, социальные связи индивида; экономическую - совокупность затрат, связанных с развитием культурных характеристик индивида. Сами по себе культурные ценности, воплощенные в сознании людей, как и сама культура (совокупность устойчивых форм социального взаимодействия) не представляют собой человеческий капитал. Они являются лишь потенциальную форму проявления человеческого капитала. Использование человеком своего культурного потенциала в процессе социального действия (то есть такого действия, «которое по предполагаемому действующим лицом или действующими лицами смыслу соотносится с действием других людей и ориентируется на него») еще не реализует его в качестве человеческого капитала. Данное превращение может быть осуществлено только в результате социального действия, позволяющего индивиду стать субъектом труда и занять соответствующую своему культурному уровню профессиональную нишу, позволяющую получить не только социальный профессиональный статус, но и доступ к дополнительным доходам, превышающим затраты, связанные с простым воспроизводством работника и его семьи.

Только при определенных условиях деятельного использования культурные ценности, воплощенные в человеке, изменяют его профессиональный статус, превращаются в культурный капитал. «Культурные потребительные стоимости превращаются в культурный капитал, лишь, будучи вплетенными в такие общественные отношения, при которых они становятся источником экономической власти их собственника над другими участниками социального взаимодействия». Поэтому проявления человеческих свойств в форме культурного

капитала осуществляются в рамках всей совокупности социальных отношений общественного воспроизводства через систему рационального социального осмысленного действия человека, то есть, говоря словами М. Вебера, доступного пониманию социального действия. Тот или другой уровень рационального осмысленного действия с целью получения выгоды и представляет собой социальное проявление свойств и характеристик человека в форме человеческого капитала. Сам человеческий капитал, по существу, - это совокупные способности и возможности людей воспроизводить те или иные действия при определенных условиях, на том или другом уровне результативности, выгод и доходов. Внешнее проявление деятельной реализации культурных человеческих способностей и возможностей в форме человеческого капитала может быть интерпретировано как рациональная очевидность.

Оценку степени зрелости личности и уровня использования культурно-нравственного капитала можно осуществлять разными способами. В деловой практике управления персоналом фирмы используют позитивный подход на основе качественной характеристики поведения сотрудника и оценки его репутации с дополнением фиксации фактов отклоняющегося поведения, например, нарушений трудовой и технологической дисциплины, немотивированных конфликтов, наносящих ущерб делу и другим негативных проступков.

Шкала оценки уровня культуры и социального поведения работника может включать пять уровней: отличная, хорошая, удовлетворительная, неустойчивая и недопустимая. Методики оценок культурно-нравственного капитала разрабатываются в социальной психологии, в теории мотивации трудовой деятельности.

Таким образом, анализ основных видов индивидуального человеческого капитала позволяет предложить следующую упрощенную шкалу самооценки (таблица 3.5). Более сложные методики оценки индивидуального человеческого капитала рассматриваются по видам.

Все эти виды человеческого капитала имеют одну общую черту. Все они неотчуждаемы от отдельной человеческой личности. Однако составляющие человеческого капитала неоднородны и в последнее время появились ряд работ, которые выделяют в структуре человеческого капитала такие, которые могут отчуждаться от человеческой личности.

Таблица 3.5

Самооценка индивидуального человеческого капитала

Виды ИЧК	Шкалы оценки (баллов)										Вес коэф.	Интегральная оценка (баллов)
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
Капитал здоровья (биофизический капитал)	Хронические болезни. Потери рабочего времени более 40 ч/дн в год	Частая заболеваемость. Потери 30-39 ч/дн в год	Слабый иммунитет. Потери 20-29 ч/дн в год	Заболеваемость от внешних воздействий. Потери 10-19 ч/дн в год	Хорошее здоровье. Потери 0-9 ч/дн в год	Абсолютное здоровье	1,0					
Культурно-нравственный капитал (социальный статус, репутация)	Девиантное поведение, конфликтность, изоляция	Трудный характер, неуживчивость, низкая репутация	Наличие фактов и событий отклоняющегося поведения	В основном нормальные отношения, устойчивость поведения	Хорошая репутация, ценный работник	Незапятнанная репутация, лидер	1,5					
Трудовой капитал (квалификация)	Может выполнять простой труд	Низкая квалификация	Средняя квалификация	Высокая квалификация	Ответственные должности и контроль квалификации	Незаменимый специалист	2,0					
Интеллектуальный капитал (уровень знаний, интеллектуальная собственность)	Отсутствие интеллектуальной собственности и образования	Начальное образование	Среднее образование	Среднее специальное образование	Высшее образование + интеллектуальная собственность	Высшее образование + интеллектуальная собственность	2,0					
Организационно-предпринимательский капитал	Собственный труд	Линейный уровень управления и малый бизнес	Среднее звено управления, средние предприятия	Руководство средними предприятиями, свой капитал	Крупный бизнес, контролируемый капитал	Лидер в бизнесе	3,0					
Общая оценка	Выбор оценки зависит от объективных характеристик. За каждый объект используемой интеллектуальной собственности добавляется 5-10 баллов. За каждый миллион рублей собственного капитала добавляется 1 балл.											

3.8 Социальный капитал

Социальный капитал в настоящее время находит все большее признание в экономической литературе. Социальный капитал может быть определен как некоторый набор общественных отношений, который минимизирует операционные затраты информации в пределах всей экономики. В свое время К.Маркс говорил о том, что капитал бесплатно присваивает достижения науки, так же как и разделение труда. Разделение труда, как элемент общественной организации производства является примером социального капитала, эффект от использования которого присваивается субъектами хозяйствования.

К элементам общественной организации относятся социальные нормы, доверие, так называемые социальные сети – совокупность общественных неформальных объединений, интерперсональные связи (личные, семейные, деловые). Их задача состоит в создании условий для координации и кооперации труда ради взаимной выгоды.

Социальный капитал связан с тем, что каждый экономический субъект тем или иным способом включен, интегрирован в систему социальных отношений. Это капитал общения, сотрудничества, взаимодействия, взаимного доверия и взаимопомощи, формируемого в пространстве межличностных (интерперсональных) экономических отношений. Диалог, открытость позволяют людям учиться друг у друга. Этот процесс может быть охарактеризован как социальное обучение. Практически все наши интеллектуальные преимущества состоят в знании, которое передается обществом и приобретается в процессе социализации, интеграции в систему общественных отношений. Эти знания характеризуют социальную квалификацию.

Термин «социальное обучение» следует понимать как процесс самообучения и саморазвития через установление новых социальных связей, создания новых структур внутри общества, фирмы. Это обеспечивает интеграцию опыта отдельных личностей в общественный опыт.

В западной литературе социальный капитал определяется как «характерные черты социальной жизни — взаимодействие, нормы и доверие, — которые позволяют участникам эффективнее действовать вместе для достижения общих целей». The World Bank дает следующее определение: «Социальный капитал относится к социальным институтам, взаимоотношениям и нормам, которые формируют качество и количество взаимодействий между людьми в обществе... Социаль-

ный капитал — это не просто сумма этих институтов, которые являются фундаментом общества, это тот клей, который удерживает их вместе». The World Bank также отмечает, что социальный капитал можно представить как совокупность горизонтальных связей между людьми. Они включают в себя социальные контакты и связанные с ними нормы, которые влияют на общество, производительность и благосостояние.

Социальный капитал — это знания, которые передаются и развиваются через взаимоотношения между работниками, партнерами, поставщиками и покупателями. Он создается, благодаря обмену знаниями, а это требует существования общей организационной среды, в которой мог бы свободно и непрерывно осуществляться подобный обмен. Такую среду, как отмечает М. Армстронг, с большей вероятностью можно обнаружить в организациях «без границ», где основное внимание уделяется горизонтальным процессам, командной работе и целевым группам, что позволяет передавать знания в процессе профессиональной деятельности. Социальный капитал это человеческий капитал, способный реализовать свой потенциал.

Так, накопленный социальный капитал России составляют, как отмечает В.А. Скворцова, формы сотрудничества, коллективизма, соборности. Примером негативного социального капитала является участие в криминальных сообществах, злоупотребление исключительным положением и т.п. Таким образом, к социальному капиталу имеют отношение все те факторы, которые создают возможность возникновения и развития социальных связей и обеспечивают их сохранение. Так, природные ресурсы и технологии, используемые фирмой, могут не изменяться, а ее социальный капитал может расти по мере развития внешних связей и имиджа фирмы.

Социальный капитал имеет ряд специфических черт. Во-первых, это всегда продукт организованного взаимодействия, поэтому он имеет общественную, а не индивидуальную природу. А Портерс отмечает, что экономический капитал находится на народных банковских счетах, человеческий капитал — в головах людей, социальный капитал присущ структуре их отношений.

Для обладания социальным капиталом человек должен быть связан с другими и эти другие являются фактическим источником его преимущества.

Во-вторых, социальный капитал как элемент функционирования социально-организованной общественной системы не может нахо-

даться в частной собственности, т.е. является общественным благом. Несмотря на то, что социальный капитал не является собственностью отдельной фирмы, он входит в структуру активов фирмы и используется каждым предприятием по мере возможности.

Одна из первых попыток введения социального капитала в структуру факторов производства принадлежит Дж. Коулмену. Он определяет человеческий капитал как внешние и внутренние связи организации. Можно купить фирму и вместе с ней социальный опыт по ее организации и управлению. По нашему мнению, основной вклад социального капитала в эффективность функционирования фирмы состоит в усилении сетевого эффекта. В структуре социального капитала можно выделить политический, этический, духовный, медиа-капитал и другие компоненты. Например, можно предположить, что судебное решение о признании фирмы Microsoft монополистом повлекло резкое падение стоимости ее акций, что скорее всего связано с потерей не интеллектуального, а политического капитала.

3.9 Бренд-капитал

Отчуждаемым видом человеческого капитала можно считать клиентский или бренд-капитал. Деятельность фирмы, обладающей клиентским капиталом, становится социально-экономической деятельностью, а саму фирму можно назвать «мета-предприятием», вовлекающим пользователя в «совместное создание и усовершенствование потребительских ценностей, ибо покупатель выступает судьей в последней инстанции всех созданных компанией продуктов и услуг».

Еще в 1993 году Э. Гроув сформулировал одно из необходимых условий выживания несовершенного конкурента в сильно конкурентной среде. Ведущие корпорации, а вслед за ними и остальные, в условиях несовершенной конкуренции вынуждены производить не просто конкретные товары и услуги, а сложные социальные комплексы типа «материальные продукты и услуги + их потребители + их предпочтения», позволяющие увеличивать спрос по принципу положительно обратной связи, когда рост спроса увеличивает спрос. После того, как определенный продукт завоевал значительную часть рынка, у населения появляется сильная побудительная причина продолжать покупать его модификации.

Примером эффективного использования клиентского капитала является, например, то, что операционная система Windows установлена на большинстве компьютеров, поэтому программисты стремятся разрабатывать прикладные программы, прежде всего, для этой системы, а затем уже для менее распространенной системы OS/2. В свою очередь обилие новых прикладных программ повышает привлекательность Windows в глазах покупателей компьютеров, благодаря чему возникает эффект нарастающей положительной обратной связи. Нарушить эту связь не удастся даже более совершенному продукту, если он вышел на рынок слишком поздно. Вместе с тем эту связь можно усилить, увеличив тем или иным способом объем продаж.

Общим правилом для многих компаний должен стать принцип: подарить (отдать бесплатно) потребителю какой-либо товар, с помощью которого он будет длительное время пользоваться платными услугами. В соответствии с этим принципом, в США уже началась выборочная бесплатная раздача персональных компьютеров населению. Стремление к росту клиентского капитала превращает несовершенную конкуренцию отдельных производителей в инновационно-конкурентное содружество производителей и потребителей, воздействующее на весь комплекс общественных отношений.

Ориентация фирм на будущую прибыль заставляет их принимать участие в решении социальных задач, превращает их из чисто экономических в социально-экономические субъекты рыночных отношений. Этому способствует и активность таких образований, как общества потребителей, этнических меньшинств, представителей различных субкультур, направленная на получение представительства в правлениях фирм. Существование категории капитала клиентов особенно наглядно проявляется для страховых компаний и других финансовых предприятий, где основой деятельности является портфель договоров с клиентами, определяющий масштабы, структуру и динамику деятельности. В России пока в зачаточном состоянии находится бренд-капитал таких крупных известных корпораций, таких как РАО ЕЭС России, РАО «Газпром», РКС. НПО «Энергия» и др.

3.10 Структурный капитал

Конкурентная среда, в которой действуют фирмы в современной экономике, непрерывно изменяется под воздействием инноваций. Вы-

сокие темпы таких изменений усложняют условия, при которых фирма может добиться успеха. Одним из таких условий является наличие у фирмы значительного структурного капитала. Структурный капитал – это способность фирмы управлять своей организационной структурой, приспособляясь к меняющейся конъюнктуре рынка и одновременно изменяя ее в выгодном для фирмы направлении. Такой капитал тем больше, чем значительнее свободы сотрудников фирмы – носителей человеческого капитала. И тем ценнее, чем выше неопределенность и конкурентоспособность среды, в которой действует фирма. Эффективный структурный капитал фирмы может возникнуть только там, где «идеи ценятся выше, чем положение по иерархической лестнице».

Примером фирмы, обладающей большим структурным капиталом может служить мировой лидер по производству микропроцессоров компания Intel. Чтобы покрывать свои издержки и увеличивать прибыль компания должна продавать все больше и больше процессоров каждой новой серии. Такая ситуация типична для любого несовершенного конкурента. Текущие издержки растут настолько стремительно, что угрожают свести к нулю всю будущую прибыль и превратить корпорацию в бесприбыльную. Чтобы такого не произошло, новая стоимость должна расти быстрее издержек. Это ставит существование фирмы в зависимость от быстро меняющихся предпочтений потребителей. Если рынок насыщен и достаточно конкурентен, то чем сильнее эти предпочтения, тем больше инновационная добавленная стоимость, и чем эти предпочтения слабее, тем она меньше. Добавленная стоимость исчезает, когда продукт или услуга теряют свою привлекательность в глазах потребителей.

3.11 Организационный капитал

Еще одной формой отчуждаемого человеческого капитала можно считать организационный капитал. По своей сути это систематизированная и формализованная компетентность компании плюс системы, усиливающие ее творческую эффективность, а также организационные возможности, направленные на создание продукта и стоимости. Организационный капитал включает в себя:

– капитал инновации, к которому относят защищенные коммерческие права, интеллектуальную собственность и другие нематери-

альные активы и ценности, которые обеспечивают способность компании к обновлению;

– капитал процессов, который может быть представлен, например, системами производства, сбыта, послепродажного сервиса и др., в процессе деятельности которых формируется стоимость продукта.

Организационный капитал составляют знания, которыми владеет организация, а не ее отдельные работники. Его можно описать как внедренные знания или институционализированные знания, которые можно хранить с помощью информационных технологий в доступных и легко расширяемых базах данных. Организационный может включать в себя определенную информацию, которая записана в базах данных, в инструкциях и стандартах по выполнению процедур, или же неписанные знания, которыми можно овладеть, обменяться или, насколько возможно, кодифицировать их.

Любые процессы или процедуры в организации созданы на основе знаний отдельных людей. Как замечают Дэвенпорт и Прусак: «В теории, эти внедренные знания независимы от людей, которые их развивают — и, следовательно, они относительно стабильны — отдельный специалист может исчезнуть, но это не уменьшит запаса знаний, внедренных в компании». Организационный создают люди. Но в то же время он принадлежит фирме и его можно развивать с помощью управления знаниями.

Таким образом, структуру видов человеческого капитал можно представить следующим образом (таблица 3.6).

Таблица 3.6

Структура видов человеческого капитала

Неотчуждаемые виды человеческого капитала (неликвидный капитал)	Отчуждаемые виды человеческого капитала (ликвидный капитал)
Капитал здоровья (биофизический)	Социальный капитал
Культурно-нравственный капитал	Клиентский капитал (бренд-капитал)
Трудовой капитал	Структурный капитал
Интеллектуальный капитал	Организационный капитал
Организационно-предпринимательский капитал	

На основе комбинирования различных подходов к классификации человеческого капитала можно предложить более укрупненную структуру его видов по уровням и собственности. Данная классификация представлена на рисунке 3.1.

Данная классификация видов человеческого капитал позволяет рассматривать и оценивать человеческий капитал на уровне отдельного человека (микроуровень – индивидуальный человеческий капитал), отдельного предприятия или группы предприятий (мезоуровень – человеческий капитал фирмы) и государства в целом (макроуровень – национальный человеческий капитал).



Рис. 3.1 Классификация видов человеческого капитала по уровням и собственности

В структуре индивидуального человеческого капитала можно выделить капитал здоровья, культурно-нравственный капитал, трудовой, интеллектуальный и организационно-предпринимательский капитал. В структуре капитала фирмы особую роль играют признанные активы индивидуального человеческого капитала (патенты, авторские свидетельства, ноу-хау и др.), фирменные нематериальные активы (товарные марки, товарные знаки, коммерческие секреты и т.п.), организационный капитал, структурный капитал, бренд-капитал и социальный капитал. Национальный человеческий капитал включает социальный, политический капитал, национальные интеллектуальные приоритеты, национальные конкурентные преимущества и природный потенциал нации.

3.12 Индекс развития человеческого потенциала

Распространенным способом оценки средних значений индивидуального человеческого капитала являются оценки по странам мира индекса развития человеческого потенциала (ИРЧП), осуществляемый ООН.

Методика расчета ИРЧП предполагает построение комплексного показателя как среднеарифметической величины трех показателей, оцениваемых экспертами по данным национальной статистики и отчетам в ООН:

1) ожидаемой продолжительности жизни на конкретную дату по шкале от 25 до 85 лет;

2) доступностью образования как средней величины грамотности взрослых (0-100%) и доли учащихся всех уровней образования в соответствующей возрастной группе (0-100%);

3) уровнем благосостояния, измеряемым по соотношению реального ВВП на душу населения, исчисляемому по паритету покупательной способности национальной валюты в долларах США. По докладу ПРООН в 2000 г. ИРЧП по трем группам стран представлен в таблице 3.6.

Расчет ИРЧП осуществляется по формуле:

$$Y_{pчп} = \frac{1}{3} \times \sum_{i=1}^3 Y_i \quad \text{или} \quad \frac{Y_1 + Y_2 + Y_3}{3} \quad (3.1)$$

где Y_1 – индекс ожидаемой продолжительности жизни;

Y_2 – индекс доступности образования;

Y_3 – индекс реального ВВП на душу населения.

При расчете каждого индекса используются фиксированные шкалы минимального и максимального значения показателей, с которыми сравниваются фактические значения индексов конкретной страны, и определяется ее рейтинг (положение) по группе стран.

$$Y = \frac{X_{i\phi} - X_{i\min}}{X_{i\max} - X_{i\phi}} \quad (3.1)$$

где $X_{i\phi}$ – фактическое значение показателя в данной стране;

$X_{i\min}$ – минимальное значение всех стран;

$X_{i\max}$ – максимальное значение в группе стран.

Таблица 3.6

Рейтинг стран мира по индексу человеческого развития

Рейтинг	Страны мира	ИРЧП	Индексы		
			Ожидаемой продолжительности	Доступности образования	Благополучия
-	Итоговый по странам мира	0,764	0,64	0,71	0,94
-	Развитые страны	0,911	0,82	0,93	0,98
1	Канада	0,932	0,90	0,99	0,99
2	Норвегия	0,927	0,87	0,99	0,98
3	США	0,927	0,85	0,98	0,99
4	Япония	0,924	0,91	0,92	0,99
10	Великобритания	0,918	0,90	0,91	0,98
11	Франция	0,918	0,89	0,92	0,96
14	Германия	0,906	0,88	0,90	0,94
-	Со средним уровнем развития	0,667	0,70	0,76	0,54
60	Белоруссия	0,763	0,74	0,92	0,76
63	Болгария	0,758	0,75	0,90	0,70
71	Россия	0,747	0,68	0,92	0,78
91	Украина	0,721	0,72	0,91	0,43
166-174	С низким уровнем развития	0,375-0,254	0,52	0,49	0,20

Следовательно, рейтинг страны по ИРЧП оценивается по относительному расстоянию показателей между лучшим и худшим уровнем стран, включенных в наблюдение и оценку.

В 2000 г. Россия по оценке комитета по развитию человеческих ресурсов (ПРООН) занимала только 71 место. Такой низкий рейтинг обусловлен низким экономическим доходом, в 5 раз ниже среднего в странах с высоким уровнем развития, и низким индексом ожидаемой продолжительности жизни, на 0,13 ниже высокоразвитых стран. По уровню и доступности образования индекс России даже превосходит показатель развитых стран (0,92 и 0,91), что позволяет надеяться на будущий общий рост национального человеческого капитала.

При обсуждении проблем сущности и содержания человеческого капитала часто возникают вопросы соотношения с однопорядковыми понятиями: человеческие ресурсы, человеческий потенциал, рабочая сила, нематериальные активы. Мы оцениваем эти понятия как пересекающиеся по логическому содержанию с различием смысловых значений.

Человеческие (трудовые) ресурсы представляют собой численность населения страны или региона и его демографические характеристики. Человеческий потенциал, выражает максимально возможную реализацию способностей человека. Рабочая сила представлена совокупностью навыков к простому труду, не требующего специального обучения. Человеческий же капитал выступает экономической формой реализации человеческого потенциала и ресурсов в определенных исторических условиях и отраслях экономики.

Используя семантические фигуры соопределения взаимосвязанных понятий, представим их на следующем рисунке.

Когда говорят о человеческом или личностном факторе производства, то в данном отношении идет сопоставление с материальными факторами. Понятие «человеческий капитал» соотносится с категорией материально-вещественного или физического капитала и отличается от него по источникам и виду благ, превращаемых в капитал предприятия.

Тождественность этих категорий связана с движением всего капитала, включая инвестирование, оборот, амортизацию, возмещение, оценку эффективности или отдачи. Хотя по каждой из этих операций движение человеческого капитала имеет некоторые особенности практического осуществления.

Таким образом, человеческий капитал представляет собой накопленный запас здоровья, знаний, способностей, культуры, опыта, целесообразно используемых в производстве продукции и услуг, обеспечивая рост доходов человека, предприятия, государства.

Превращение способностей человека в капитал происходит в условиях рыночной экономики при наличии разделения труда на физический, квалифицированный, интеллектуальный (творческий), управленческий, предпринимательский. Инвестиции в прирост производительных сил и способностей человека создает новую производительную силу как капитал, что увеличивает производительность труда и доходы владельца человеческого капитала.



Рис. 3.2 Соотношение значения понятий

Осознанное формирование образовательных программ и выделение инвестиций требует комплексного учета взаимодействия таких видов человеческого капитала как капитал здоровья, трудовой капитал, интеллектуальный капитал, организационно-предпринимательский капитал, культурно-нравственный капитал, которые выступают экономической формой вовлечения в хозяйственный оборот человеческих ресурсов, мерой использования человеческого потенциала, дополнительной, производительной способностью над простой рабочей силой.

Литература:

1. Добрынин А. И., Дятлов С.А., Цыренова Е.Д.. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. СПб.: Наука, 1999. - С.39.
2. Нойманн Ф. Методика экономической оценки человеческого капитала. Тезисы докладов международной научно-практической конференции. Государ-

ственное управление: трансформационные процессы в современном мире. Ч. 2. Мн.; Академия управления при Президенте Республики Беларусь, 2002. - С. 98.

3. Быченко Ю. Г. Важнейший показатель человеческого капитала // Человеческие ресурсы. 2001. - №3.

4. Валентей С, Нестеров Л. Человеческий потенциал: новые измерители и новые ориентиры // Вопросы экономики. 1999. - № 2. - С. 92-93.

5. Лаптев А. П. Здоровье - фундамент деловых успехов // Управление персоналом. 1997. - № 10. - С. 89-90.

6. [www. economer.ru](http://www.economer.ru)

ГЛАВА IV. ЖИЗНЕННЫЕ ЦИКЛЫ И ИНВЕСТИЦИИ В РАЗВИТИЕ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

4.1 Жизненные циклы формирования индивидуального человеческого капитала

Человеческий капитал имеет значение и необходим каждому человеку, любой фирме, обществу в целом. Все заинтересованы в формировании, накоплении и обогащении человеческого капитала. Для этого все субъекты хозяйствования инвестируют средства в воспроизводство человеческого капитала. Формирование человеческого капитала начинается с рождения человека и продолжается в течении всей жизни.

В классической экономической теории под воспроизводством понималась последовательная смена фаз движения и форм стоимости товара. Производство-обмен-распределение-потребление как фазы преобразования вещественной формы продукта труда характеризуют жизненный цикл материального производства. В производстве из сырья создается полезный продукт. В обмене при наличии разделения труда он обменивается на другие полезные продукты. Выручка от реализации товара (доход) распределяется пропорционально потребностям возмещения капитала, выплаты заработной платы персоналу, уплаты налогов государству, накоплению и выплате доходов собственникам капитала.

Интересный и продуктивный подход описания воспроизводственной модели человеческого капитала осуществлен в работах критского. Производство человеческого капитала, его распределение, обмен на доходы и потребление дают определенно новую информацию о движении человеческого капитала, но не объясняет сам характер и цели деятельности конкретного человека по своему саморазвитию. Проявляется та же ограниченность механистических аналогий, как и в сравнениях содержания физического и человеческого капитала. Специфика природы и роли человеческого капитала более существенна и многообразна. Скорее по аналогии с воспроизводством человеческого капитала можно объяснить воспроизводство физического капитала и воспроизводство материальных благ, особенно динамические аспекты движения, длинные и средние волны, освоение инноваций, колеба-

тельные движения рыночной конъюнктуры. Необходимо искать новые методологические подходы и принципы описания воспроизводства человеческого капитала в современной экономике.

Изучение научной литературы позволяет выделить основные принципы исследования особенностей движения человеческого капитала.

1. Человеческий капитал формируется конкретным человеком и **неотделим** от живой человеческой личности. Обособляться и отчуждаться могут лишь продукты умственного и физического труда, а не способности и потребности самого человека. Значит, воспроизводство человеческого капитала неразрывно связано с самой жизнедеятельностью человека, с фазами личной жизни.

2. Здоровье, знания, способности, опыт, культура накапливаются и выступают как определенный **запас или потенциал**, требующий сохранения и воспроизводства. Необходима количественная оценка интенсивности пределов, динамики каждого элемента человеческого капитала.

3. В движении человеческого капитала явно выделяются два периода - **процесс формирования** или инвестиционный период и **процесс воспроизводства** в период производительного использования человеческого капитала или период активной трудовой деятельности.

4. Воспроизводство человеческого капитала может быть **простым и расширенным** с накоплением потенциала производительных способностей. Хотя возможна и деградация созидательного потенциала личности, например, в периоды безработицы или социальных неурядиц..

5. **Цикличность** движения человеческого капитала, включая жизненные циклы воспроизводства здоровья, знаний, навыков, профессий и специальностей, научных открытий и инноваций.

6. **Высокая инвестиционная емкость** формирования и накопления человеческого капитала с учетом длительности инвестиционного цикла в 16-25 лет, высокой стоимости социальных услуг образования, здравоохранения, информационного обеспечения. Оценки величины инвестиционных затрат на формирование человеческого капитала квалифицированного рабочего или специалиста показывают необходимость вложений до 800 тыс. рублей в России, до 150 тыс. долларов в США.

7. **Эффективность или отдача инвестиций** в человеческий капитал зависит как от отрасли и предприятия, в которой он используется,

так и от личных мотиваций и ответственности человека. Субъективные и объективные факторы определяют сроки использования, экономический и социальный эффекты оборота человеческого капитала.

8. Необходимо учитывать **особенности** формирования, накопления и воспроизводства индивидуального, фирменного и совокупного (национального) человеческого капитала, конкретных условий их использования.

Отмеченные существенные особенности формирования, накопления, воспроизводства человеческого капитала требуют разработки специфической модели для описания, качественной характеристики и количественной оценки данных процессов. Нами обоснована следующая исходная модель этих процессов, учитывая изложенные принципы анализа (рисунок 2). Формирование индивидуального человеческого капитала осуществляется в сфере образования и воспитания подрастающего поколения. Воспроизводство и накопление человеческого капитала обеспечивается в период активной трудовой деятельности.

Модель формирования, воспроизводства и накопления человеческого капитала можно представить в виде схемы (рисунок 4.1)

Годы жизни	До 7 лет	От 7 до 17-18 лет	От 17-18 лет до 20-25 лет	От 17 до 55 и более лет	От 55-60 лет и далее
Вид деятельности	Воспитание	Общее образование	Профессиональное образование	Трудовая деятельность	Пенсионный период
Виды формируемого человеческого капитала	Культурно-нравственные начала, интеллектуальный и организационно-предпринимательский		Трудовой капитал, интеллектуальный, организационно-предпринимательский	Воспроизводство всех видов человеческого капитала	
Источники инвестиций	Собственный труд и усилия				
	Расходы семьи и забота родителей (родственников)				
	Инвестиции фирмы				
	Бюджетные инвестиции государства				

Рис. 4.1 Модель формирования, накопления и воспроизводства человеческого капитала

Виды индивидуального человеческого потенциала	Формирование ИЧП			Воспроизводство и накопление индивидуального человеческого потенциала
	Воспитание	Общее образование	Профессиональное образование	
Основные формы социальных услуг	Услуги воспитания	Образовательные услуги		Информационное обеспечение, повышение квалификации, переквалификация, совмещение профессий и специальностей
Потенциальный биофизический капитал	Занятия физической культурой и спортом, оздоровительные и лечебные медицинские услуги			Профилактика заболеваний, охрана труда и техника безопасности, здоровый отдых и лечебные услуги
Трудовой потенциал	Трудовое воспитание, помощь в домашнем хозяйстве, частная занятость			Поддержка профессионализма и квалификации, информация об эффективном опыте, трудовая карьера
Интеллектуальный потенциал	Выявление склонностей и дарований, любительские творческие занятия			Творческая деятельность, создание и закрепление интеллектуальной собственности, инновационная деятельность
Предпринимательский потенциал	Выявление и развитие организаторских и предпринимательских способностей, бизнес-образование			Предпринимательская деятельность, интрапренерство, участие в управлении фирмой и обществом
Потенциал культуры и нравственности	Нравственное воспитание, освоение культурных ценностей и норм поведения			Саморегулирование общественных отношений по нормам морали, профилактика и борьба с нарушением норм социального поведения и законов общества
Социальный статус и карьера	Мотивация на социальный успех, на реализацию потенциала карьеры			Материальное и моральное стимулирование трудовых и деловых достижений, признание роста социального статуса. Реальная карьера.
Периоды жизнедеятельности человека	0-7 лет	8-17 лет	от 17 до 23 лет	До 60 лет мужчины, до 55 лет женщины (нормативный период трудовой деятельности)

Рис. 4.2 Модель формирования и воспроизводства индивидуального человеческого капитала

Формирование и воспроизводство конкретных видов индивидуального человеческого капитала осуществляется через определенные формы жизнедеятельности человека с помощью отраслей и предприятий социальных и информационных услуг.

Первый жизненный цикл формирования индивидуального человеческого капитала занимает первые шесть-семь лет жизни ребенка. Полную ответственность за воспитание детей и их нормальное развитие несут родители, Государство оказывает содействие воспитанию детей через муниципальную сеть яслей и детских садов. Существуют ведомственные и коммерческие учреждения воспитательных услуг. В этот период идет формирование костно-мышечной системы, биохимических механизмов, всех подсистем организма как основы здоровья и силы. В этом возрасте ребенок осваивает основы культуры и норм общения - язык, речь, основные жизненные принципы поведения и общения. В этот же период формируются чувственный мир, психомоторные реакции и устойчивость нервной системы.

Крупнейший японский предприниматель, основатель и бывший президент фирмы «Сони», президент японской ассоциации раннего развития детей, директор организации «Обучение талантов» М. Ибука в книге, ставшей бестселлером, «После трех уже поздно» (русское издание, М.: 1992) пишет: «... исследование физиологии мозга с одной стороны, и детской психологии - с другой, показали, что ключ к развитию умственных способностей ребенка - это его личный опыт познания в первые три года жизни, т.е. в период развития мозговых клеток, ни один ребенок не рождается гением и ни один дураком. Все зависит от ситуации и степени развития головного мозга в решающие годы жизни ребенка. Это годы с рождения до трехлетнего возраста. В детском саду воспитывать уже поздно». Такой опыт раннего воспитания детей накоплен в знаменитой российской семье Никитиных.

С 7 до 17-18 лет дети учатся в школе. Назначение общего образования с точки зрения человеческого капитала, состоит в формировании основ культурно-нравственного капитала, выявлении и закреплении индивидуальных способностей и ориентации детей. Общее среднее образование закладывает базовый объем знаний в области естественных, общественных и гуманитарных наук. Без этих знаний практически невозможно или затруднено получение профессиональных знаний, особенно по профессиям высококвалифицированных рабочих, специалистов, менеджеров. Одновременно завершается социализация личности, осознание гражданских прав и обязанностей, же-

ление жить по нормам общественной морали и правил общежития. Появляется и брак в работе системы образования и воспитания в виде подростковой преступности, наркомании, девиантное поведение и конфликты детей с родителями, протестные молодежные организации и группы.

Одним из важнейших жизненных циклов является получение профессионального образования через производственное обучение, профтехучилища, средние и высшие специальные учебные заведения. Обучение и практика формируют квалификацию, трудовой капитал, профессиональные способности выполнять конкретные работы на конкретных рабочих местах. Профессиональные знания и навыки доводятся до определенного уровня, оцениваемого аттестационными комиссиями, присваивающими аттестаты, удостоверения, дипломы о квалификации работника.

Специфично формирование организационно-предпринимательского капитала. Склонности к бизнесу, предприимчивость, организаторские способности проявляются не у всех людей. Требуется их выявление, закрепление и развитие через различные формы бизнес-образования. Бизнес-классы в школах, бизнес-школы и бизнес-инкубаторы, молодежные ассоциации бизнес-образования, союзы молодых предпринимателей по отраслям деятельности способствуют выявлению и формированию слоя предпринимателей и менеджеров, накапливая исключительные права на пользование землей, капиталом, недвижимостью и другим имуществом. Закрепляя свои оригинальные бизнес-идеи и коммерческие секреты, предприниматели и менеджеры формируют особый, организационно-предпринимательский капитал.

Также своеобразно формирование интеллектуального капитала. Его наличие у конкретного человека выражается в творческих способностях созидать новые знания, новые художественные ценности, конструировать новые изделия и новые технологии. Ученый, изобретатель, конструктор, писатель, композитор, художник, артист, рационализатор - все это проявления творческого труда, способностей к интеллектуальному труду и созиданию интеллектуальных продуктов. Творческие дарования и склонности выявляются в раннем возрасте, их лелеют и пестуют, давая возможность закрепиться и развиваться в творческой деятельности. Школы одаренных детей по отраслям творческой деятельности существуют во всех странах. Так, в России в 2003 г. насчитывалось 8720 учреждений дополнительного образования детей, в которых занимались более 8 млн. человек, в том числе

5837 детских школ искусств, муниципальных и художественных школ, 574 станций юных техников, 3598 домов детского творчества, и др.

Качество сформированного индивидуального человеческого капитала подтверждается различными формами общественной и государственной оценки. Капитал здоровья можно оценить по медицинским обследованиям и заключениям, по истории болезни детей, по больничным листам, по экспертным оценкам продолжительности предстоящей жизни. Культурно-нравственный капитал оценивается по аттестату зрелости и школьным характеристикам. Интеллектуальный уровень личности оценивают психологи по разным методикам. Нравственность поведения оценивают коллеги по работе, родственники, лица, поддерживающие контакты и знающие человека лично. Правоохранительные органы, например, детские комнаты милиции ведут досье на людей, совершивших проступки или преступления. Трудовой капитал подтверждается аттестатами, свидетельствами и дипломами о профессиональном образовании. В трудовой книжке фиксируется опыт работы, достижения в труде отмечаются в характеристиках и рекомендательных письмах.

4.2. Инвестиции в формирование индивидуального человеческого капитала

При оценке человеческого капитала и процессов его воспроизводства необходимо учитывать условия переходной экономики России. Обобщенно переходные процессы включают:

- приватизацию предприятий государственной и муниципальной собственности и образование смешанной экономики, сочетающей многообразие форм собственности на капитал с экономической свободой предпринимательства;
- либерализацию хозяйственного механизма на основе перехода к рыночному саморегулированию при сохранении активной роли демократического государства;
- реформирование и реструктуризацию предприятий разных организационно-правовых форм;
- реформирование финансовой системы, активное использование монетарных денежно-кредитных и фискальных рычагов экономической политики государства;

- открытость национальной экономики и постепенное включение предприятий и отраслей в мирохозяйственные связи.

В экономике объем капитала учитывается через инвестиции, поэтому инвестиции в человеческий капитал служат основой оценки человеческого капитала и операций с его движением.

В таблице 4.1 показан удельный вес расходов на образование и здравоохранение в ВВП по различным странам мира.

Таблица 4.1

Удельный вес расходов на образование и здравоохранение в ВВП, %

	Год	Удельный вес расходов на образование	Год	Удельный вес расходов на здравоохранение
Германия	1997	4,5	1999	7,9
Франция	1997	5,8	1998	7,3
Португалия	1997	5,8	1998	5,2
Турция	1995	3,3	1997	2,9
Япония	1997	3,6	1998	6,0
США	1997	5,2	1999	6,1
Мексика	1997	4,5	1997	2,8
Россия	2001	3,1	2001	2,0

Источник: Россия и страны мира. 2002. С.125, 126

Из таблицы видно, что развитые экономические страны и некоторые развивающиеся страны уже в конце прошлого века осознали необходимость и значение инвестиций в человеческий капитал. Россия по данному показателю занимала в 2001 г. одно из последних мест. Аналогичная ситуация прослеживается в случае, если проанализировать долю отдельных видов расходов в конечном потреблении домашних хозяйств (таблица 4.2).

В экономической литературе состав и величины инвестиций в человеческий капитал оцениваются по-разному. Так, А.И. Добрынин и С.А. Дятлов отмечают, что «из множества инвестиций в человеческий капитал наиболее важным являются вложения в здоровье и образование. Охрана здоровья, снижение заболеваемости, смертности, продлевает жизнь человека, а следовательно, время функционирования человеческого капитала. В течение жизни человека происходит естественный износ человеческого капитала. Инвестиции, связанные с охраной здоровья, способствуют замедлению этого процесса.

Таблица 4.2

Доля отдельных видов расходов в конечном потреблении домашних хозяйств (в % к итогу)

	Продукты питания	Одежда и обувь	Оплата квартиры и коммунальных услуг	Мебель и оборудование для дома	Медицинские услуги	Транспорт и связь	Отдых, культура, образование	Прочие
Германия	12,4	5,2	19,1	5,7	10,4	13,7	14,0	19,5
Франция	14,2	4,1	20,3	5,1	12,5	13,6	14,7	15,4
Япония	15,5	5,0	20,8	4,5	10,6	10,3	12,8	20,8
США	8,7	5,0	15,8	4,8	15,9	12,0	16,7	21,1
Португалия	19,6	6,7	9,1	6,4	9,3	17,2	16,4	15,3
Мексика	25,2	3,5	12,6	7,4	6,6	17,3	11,3	16,1
Россия	38,7	11,4	5,8	4,5	7,4	11,3	9,6	11,3

Источник: Россия и страны мира. 2002. С.113

Общее и специальное образование, подготовка на производстве, повышают уровень и запас знаний человека, тем самым увеличивают объем и качество человеческого капитала». Признание важнейшей роли инвестиций в образование и здравоохранение встречаются в большинстве работ западных ученых. Вместе с тем, не менее важны инвестиции в формирование творческих и предпринимательских способностей, которые не всегда связаны только с накоплением объема знаний или сохранением здоровья.

Критический анализ предложений по оценке издержек воспроизводства человеческого капитала, представленных в работах Т. Шульца, Л. Туроу, И. Бен-Порета, дан в учебном пособии и книгах С.А. Дятлова. Модели оценки инвестиций в человеческий капитал данных ученых строятся по аналогии с инвестиционным процессом физического капитала, хотя и вводятся коэффициенты личной способности увеличивать человеческий капитал. Формирование человеческого капитала представляет собой прежде всего учебную деятельность самого человека, затраты его жизненного времени. Затем уже инвестируют средства семья, фирмы, государство, общественные организации.

Более простой и статистически подтверждаемый метод оценки инвестиций в формировании человеческого капитала предложил М.М. Критский. Инвестиционный период составляет 7 лет - дошкольный, 11 лет - школа, 2-5 лет - специальное образование. Среднегодовые расходы на одного человека составляют: дошкольное воспитание - 1,7 млн. рублей (в ценах 1995 г.), общее образование - 0,9 млн. рублей, специальное образование - 2,7 млн. рублей. Тогда инвестиции в формирование человеческого капитала составляют: $(1,7 \times 7) + (0,9 \times 11) + (2,7 \times 5) = 35,3$ млн. рублей. В данном подходе используются средние данные о расходах на воспитание и образование детей.

Но человеческий капитал подвержен износу - здоровье слабеет, знания устаревают, способности могут деградировать. Потому необходимо не только формирование, но и воспроизводство человеческого капитала. Для воспроизводства человеческого капитала в период трудовой или экономической деятельности необходимы инвестиции в информационное обеспечение работника, расходы на повышение квалификации или переквалификации при изменении техники и содержания труда на рабочем месте, расходы на мобильность при структурных изменениях занятости. Можно согласиться с принципиальной структурой инвестиций в человеческий капитал, обоснованной Е.М. Самородовой (рисунок 4.3).

Преобразования данной структуры возможны по следующим направлениям. Финансирование науки, прикладных исследований и разработок относится к инвестициям в национальный человеческий капитал. Индивид осваивает часть научных знаний через обучение и повышение квалификации. Поэтому инвестициями в человеческий капитал следует считать расходы на приобретение научной литературы; доступ к базам научных данных конвертацию научных результатов в интеллектуальный капитал человека. Расходы, связанные с обеспечением мобильности работника в значительной мере, выражают текущие затраты на поддержание работоспособности и должны возмещаться из амортизационных средств по нематериальным активам (рисунок 4.4).

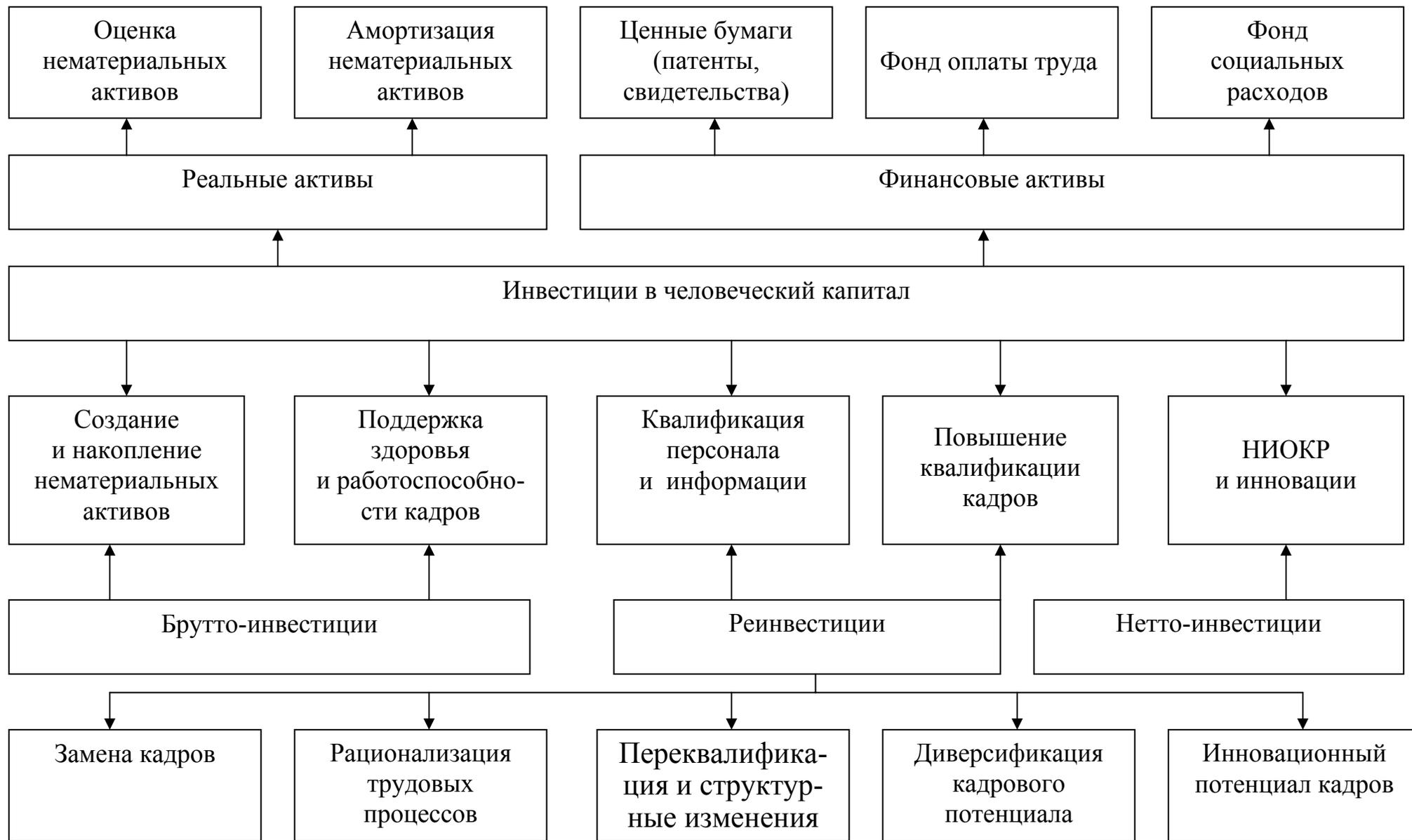


Рис. 4.3 Структура и виды инвестиции в человеческий капитал



Рис. 4.4 Инвестиции в индивидуальный человеческий капитал

Более продуктивно определение инвестиций в расширенное воспроизводство и накопление человеческого капитала, предложенное М.М. Критским. Он предлагает различать авансированный человеческий капитал (Да), применяемый человеческий капитал (Дпр,), потребленный человеческий капитал (Дп), оцениваемый потенциальный капитал (Дпот), остаточный капитал (До). Различные функциональные формы человеческого капитала позволяют определить величину авансируемого капитала, ежегодный износ и амортизацию, остаточный применяемый человеческий капитал.

Таким образом, к инвестициям в образование и воспроизводство индивидуального человеческого капитала следует отнести:

расходы на содержание и воспитание детей в семье до трудоспособного возраста;

- расходы на образование общее и профессиональное;

- расходы на профессиональное обучение на производстве, повышение квалификации, переквалификацию;

- расходы на информационное обеспечение специалистов и менеджеров;

- расходы на обеспечение социальной мобильности на рынке труда.

Данные виды вложений в человека относятся к инвестиционным расходам, обеспечивающим долговременный жизненный цикл и отдачу в виде прироста доходов. Расходы на питание, отдых, оплату жилья и коммунальных услуг, покупку потребительских товаров мы относим к текущим расходам на поддержание жизнеспособности и работоспособности. Стоимость жизнеобеспечения человека ($W_{ж}$) каждый год известна. В сумме она составляет текущие плюс инвестиционные расходы. ($W_{ж} = W_t + W_i$). Определив эти составляющие по данным бюджетных обследований семей, мы найдем долю и величину инвестиционных расходов семьи на каждый год жизни. Расходы предприятий на повышение квалификации и переквалификации, на информационное обеспечение фиксируются в учете и могут быть рассчитаны на одного человека. Бюджетные расходы на здравоохранение, образование и социальную мобильность также известны в целом и на одного человека.

4.3 Прижизненные инвестиции в индивидуальный человеческий капитал

Рассчитаем инвестиции в человеческий капитал по годам жизни мужчины на 45 лет трудового возраста как условную потребительскую единицу. Стоимость жизнеобеспечения и инвестиционные расходы учитываем в ценах 2000 года, как дисконтированную стоимость, т.е. приведенную к покупательской силе денег в 2000 году. Долю инвестиционных расходов каждый год определяем нормативным путем по данным бюджетных обследований семей (таблица 4.3).

Стоимость жизнеобеспечения на середину трудовой жизни (40-й год жизни) мы взяли равной трем годовым бюджетам прожиточного минимума, равного в 2005 году около 3,0 тыс. руб. в месяц или 36,0 тыс. рублей в год, что равно 160 тысячам рублей в год.

Соотношение БПМ и стоимости жизнеобеспечения как один к трем подтверждается статистикой оплаты труда многих стран. Конечно следует учитывать, что нормативы БПМ в России явно занижены.

Стоимость жизнедеятельности на каждый год определялась перемножением базисной единицы в 100 тыс. рублей на потребительский коэффициент конкретного года, рекомендованный институтом питания АМН РФ и другими научными учреждениями. Потребительские коэффициенты составляли в возрасте до 1 года - 0,2, от 1 до 3 лет - 0,35, от 3 до 7 лет - 0,5, от 7 до 11 лет - 0,65, от 11 до 15 лет - 0,8, от 15 до 18 лет - 0,9. Потребительские коэффициенты различаются по сложности и тяжести труда, по регионам и отраслям деятельности.

Из таблицы 4.3 следует, что инвестиционные расходы семьи на содержание и воспитание детей до окончания средней школы в 16 лет составляют 975 тыс. рублей. Если учиться в ПТУ, то добавляется еще 2 года и в сумме - 180 тыс. рублей. Обучение в техникуме 4 года добавляет инвестиций в семье еще 380 тыс. рублей. 5 лет обучения в ВУЗе увеличивает инвестиционные расходы в семье на формирование человеческого капитала на 480 тысяч рублей. Конечно, требуется более тщательное обоснование расходов семьи на содержание с учетом их фактических доходов и расходов и обобщением инвестиционных расходов по типам социальных групп. Более обоснованным должен быть вывод об инвестиционных расходах в период трудовой жизни.

Таблица 4.3

Инвестиционные расходы домохозяйств на формирование и накопление человеческого капитала

Год жизни	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Стоимость жизнеобеспечения	20.0	35.0	35.0	50.0	50.0	50.0	50.0	65.0	65.0	65.0	80.0	80.0	80.0	80.0	80.0
Доля инвестиций	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0
Инвестиционные расходы	20.0	35.0	35.0	50.0	50.0	50.0	50.0	65.0	65.0	65.0	80.0	80.0	80.0	80.0	80.0

Год жизни	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
Стоимость жизнеобеспечения	90.0	90.0	90.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Доля инвестиций	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	0.3	0.3	0.3	0.3	0.3	0.3	0.3	0.3	0.3
Инвестиционные расходы	90.0	90.0	90.0	100.0	100.0	100.0	130.0	30.0	30.0	30.3	30.0	30.0	30.0	30.0	30.0

Год жизни	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45
Стоимость жизнеобеспечения	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Доля инвестиций	0.3	0.3	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	0.1	0.1	0.1	0.2	0.2	0.2	0.3
Инвестиционные расходы	30.0	30.0	20.0	20.0	20.0	20.0	20.0	20.0	20.0	20.0	20.0	20.0	20.0	20.0	20.0

К инвестиционным расходам семьи добавляются расходы фирм на оздоровление детей, на содержание культпросвет учреждений, на информационное обеспечение и повышение квалификации кадров. В последние годы социальные расходы фирм резко снизились и потому лучше использовать социальные нормативы по лучшим предприятиям для определения необходимых инвестиций в трудовом периоде. По данным О.А. Козлова такие расходы в США составляют 3-5% от ВВП. Если эти нормативы использовать для России, то 3% от ВВП в 2005 г составят 4000 рублей в год на работающего.

Бюджетные инвестиции в здравоохранение, образование, социальную мобильность составили в 2000 г. 364 млрд. рублей [13, с. 504] или 2520 рублей на душу населения.

Для пояснения методики оценки инвестиций в формирование человеческого капитала до 16 лет мы добавляем бюджетные расходы в сумме $(2520 \times 16) = 40,3$ тыс. рублей. Более сложны расчеты инвестиций в формирование интеллектуального и организационно-предпринимательского капитала, что требует специальных исследований.

Таким образом, формирование индивидуального человеческого капитала занимает длительный период в 16-25 лет. Основными формами развития способностей человека являются образование, здравоохранение, социальная мобильность.

Для формирования индивидуального человеческого капитала необходимы инвестиции. Оценки величины инвестиций показывают, что в России в среднем семья должна вложить миллион рублей за 16 лет содержания и воспитания ребенка до выпуска из 10-го класса, 1180 тыс. рублей с обучением в ПТУ, 380 тыс. рублей в техникуме, 300-500 тыс. рублей в высшей школе. К этим расходам добавляются социальные издержки фирм, примерно на 1-2 тыс. рублей в год на одного работающего, а также бюджетные расходы государства в сумме 4000 рублей в год на душу населения. Именно инвестиции являются основным источником формирования и накопления человеческого капитала.

Таким образом, оценка величины накопленного и используемого фирмой человеческого капитала и его интеллектуальной составляющей может производиться самыми различными методами. Наиболее простым является метод инвестиционных оценок, в основе которого лежит учет величины всех инвестиционных поэлементных затрат на формирование и использование человеческого капитала. Другим методом является метод воспроизводственных оценок, предполагающий оценку затрат на формирование и использование человеческого капи-

тала с учетом норм его накопления и реального воспроизводственного оборота. Третий подход сводится к инновационным оценкам, учету циклов инновационного обновления профессионально-квалификационных параметров человеческого капитала, адекватных циклам научно-технического прогресса и циклам обновления физического капитала. Наиболее перспективным является метод интегральных оценок.

В западной практике ценность вложений человеческого капитала в фирму оценивается по статье «гудвилл». Как отмечает Р. Дамари: «величина превышения фактически утраченной цены над балансовой стоимостью имущества, отражает способность компании (настоящую и будущую) приносить доход. Эта величина после завершения сделки учитывается по статье «гудвилл» - либо в балансе фирмы - покупателя (если в качестве покупателя, выступает крупная фирма, которая полностью поглощает более мелкую фирму и включает стоимость активов и объем обязательна и поглощенного предприятия в свой баланс), либо в балансе предприятие вновь создаваемого на базе старого» [4, с 58-59].

Рассчитаем эффект от инвестиций в высшее профессиональное образование на примере учебы в ОрелГТУ по специальности «Управление персоналом».

Пример (вариант А):

Подготовительные курсы - 1500 р.

Стоимость обучения - 650 у. Ц. в год.

1-й год- 16 тыс. р.

2-й год- 18 тыс. р.

3-й год - 20 тыс. р.

4-й год - 22 тыс. р.

5-й год - 24 тыс. р.

Итого за 5 лет - 100 тыс. р.

После окончания университета - трудоустройство на должность менеджера.

1-й год - ежемесячная зарплата 6000 р. (48 тыс. р. в год) -
Δ12 тыс. рублей

2-й год - повышение категории +30% (54 тыс. р. в год) -
Δ8 тыс. рублей

3-й год - повышение категории +30% (72 тыс. р. в год)-
Δ36 тыс. рублей

4-й год - повышение категории +30% (96 тыс. р. в год) -
Δ60 тыс.рублей

Прирост=126 тыс. рублей

Окупаемость инвестиций происходит на 4-ый год. Внутренняя норма отдачи равна 31% (31 т.р.: 100 т.р.:100%).

Вариант Б

По окончании 9 классов - поступление в техникум (4 года), 11 классов - поступление в техникум (2,5 года).

Трудоустройство и работа -5 тыс. р. в месяц - 60тыс. р. в год.

А - работать специалистом с годовым заработком 60000 р. в год;

Б - получить высшее образование, инвестируя 100 тыс. р. По окончании - трудоустройство с увеличением заработка до 90 тыс. р. в год.

Каков эффект инвестиционного проекта Б?

- Инвестиционные затраты (прямые инвестиции + косвенные инвестиции, т.е. потеря зарплаты), руб.:

$$100тыс.р + 300тыс.р = 400тыс.руб$$

- Прирост заработка в новой должности, руб.:

за 4 года – 120 тыс. рублей; за 1 год – 30 тыс. рублей

- Срок окупаемости инвестиций, лет:

$$\frac{400тыс.р.}{30,5тыс.р} = 130лет$$

Внутренняя норма отдачи прямых инвестиций, %

$$\frac{30,тыс.р}{100,0тыс.р} \times 100\% = 30,0\%$$

Срок инвестиционного кредита, лет:

$$\frac{30,0\%}{7\%} = 4,3года$$

Пример оценки эффективности инвестиций в человеческий капитала менеджера.

Две жизненные альтернативы:

А) работать специалистом с годовым заработком 50 тыс. руб.;

Б) закончить курсы менеджеров в течении года, инвестируя 20 тыс.руб. При завершении курсов фирма трудоустраивает на должность менеджера с увеличением заработка до 70 тыс. руб. в год.

Каков эффект инвестиционного проекта Б?

1. Рассчитаем инвестиционные затраты:

прямые инвестиции (20 тыс. руб.) + косвенные инвестиции (потерянный заработок – 50 тыс. руб.) = 75 тыс. руб.

2. прирост заработка в новой должности:
70 тыс. руб. – 50 тыс. руб. = 20 тыс. руб. в год
3. Срок окупаемости инвестиций:

$$\frac{70 \text{ тыс. р}}{20 \text{ тыс. р}} = 3,5 \text{ года}$$

4. Внутренняя норма отдачи инвестиций

$$\frac{20 \times 100}{70} = 28,57\%$$

5. Срок инвестиционного кредита при норме банковского процента 7 в год

$$\frac{28,57}{7} = 4,08 \text{ года}$$

Вывод: Инвестиции эффективны. Можно брать кредит в образовательном фонде на 4 года.

Инвестиции в социальную мобильность.

Благодаря этому виду инвестиций работники мигрируют из мест с относительно низкой производительностью в места с относительно высокой производительностью. Как и образование, географическая миграция влечет за собой издержки в настоящем, чтобы получить выгоду в будущем от повышения рыночной стоимости их трудовых услуг. Короче говоря, нанимаемые работники воплощают в себе будущий поток трудовых услуг. Согласно теории человеческого капитала, производительность труда и соответствующая рыночная стоимость трудовых услуг (заработная плата) определяются в значительной степени тем, сколько отдельный человек, его семья и наниматель считают необходимым инвестировать в размещение рабочих мест.

Инвестиции в здоровье.

Это один из видов инвестиций в человеческий капитал, складывающийся из расходов на профилактику заболеваний, медицинское обслуживание, диетическое питание, улучшение жилищных условий. Инвестиции в здоровье приводят к сокращению заболеваемости и смертности, продлевают продолжительность трудоспособной жизни человека, а, следовательно, времени функционирования самого человеческого капитала. Состояние здоровья человека - это его естественный капитал, одна часть которого является наследственной, а другая -

приобретенной в результате затрат самого человека и общества. В течение жизни человека происходит износ человеческого капитала. Инвестиции, связанные с охраной здоровья, способны замедлить этот процесс.

В создании активов человеческого капитала весома роль отдельных компаний. Они владеют условиями, при которых может быть дана соответствующая текущим потребностям подготовка персонала. Однако очень часто фирмы делают инвестиции до тех пор, пока эти инвестиции приносят чистый доход.

Инвестируя в своих сотрудников, фирмы стремятся активизировать их трудовую отдачу, повысить производительность труда, сократить потерю рабочего времени по болезни и тем самым укрепить свою конкурентоспособность. Средства идут на оплату расходов работников на лечение и профилактические мероприятия (путевки в санатории), на строительство физкультурных и оздоровительных центров, детских дошкольных учреждений.

Из трактовки знаний и способности человека как основного капитала фирмы вытекает необходимость правильной оценки человеческого капитала. Анализ эффективности инвестиций в человека показывает, насколько значимым становится для фирмы затрагивать средства на обеспечение здоровья, в образование и повышение квалификации персонала, поскольку в будущем обеспечивается больший доход всей компании.

Литература:

1. Добрынин А. И., Дятлов С.А., Цыренова Е.Д.. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. СПб.: Наука, 1999. - С.39.
2. Дятлов С.А. Основы теории человеческого капитала. - СПб.: СПбГУЭиФ. - 1994. - 276с.
3. Критский М.М. Человеческий капитал. - Л.: Издательство НГУ, 1991. - 192с.
4. Дамари Р. Финансы и предпринимательство / Пер. с англ. - Ярославль: Периодика. - 1993. - 224с.

ГЛАВА V. ЦИКЛИЧНОСТЬ ВОСПРОИЗВОДСТВА ОСНОВНЫХ ВИДОВ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

5.1 Цикличность воспроизводства и оборота индивидуального человеческого капитала

Знание механизмов формирования циклов представляет собой значительное расширение знаний о природе, физике и динамике тех или иных явлений. Проблема циклического развития социально-экономических процессов привлекает ученых давно и не случайно, т.к. познание механизмов периодичности явлений открывает путь к прогнозированию и расширению возможностей человека. Как было доказано в предыдущих параграфах в экономических явлениях периодичность рассматривается как стадийный процесс, характеризующий зарождение некоей системы, ее сравнительно быстрое развитие, затухание с последующим спадом и разрушением. В экономической науке более обстоятельно исследованы жизненные циклы товара, позволяющий своевременно заменять одни их виды другими, бизнес-циклы (Китчина, Жугляра) и длиннопериодические циклы, такие как инновационные циклы Кондратьева (К - циклы).

Но практика показала, что периодичностью развития характеризуются все целостные образования – самоорганизующиеся системы: производственные предприятия, производственное оборудование, технологии, ВУЗы, идеи и парадигмы, представляющие собой абстрактные системы, государства и цивилизации. Цикличность развития социосистем не относится к числу исключительных явлений и как все целостные образования в своем развитии испытывают устойчивые колебания.

Движение человеческого капитала также характеризуется определенной периодичностью. Как отмечает Л.Г. Симкина человеческому капиталу в процессе движения предстоит совершить оборот или определенный цикл оборотов. Этот цикл определяется временем воспроизводства человеческого капитала. Еще К.Маркс в своих работах отмечал, что «...авансированному капиталу предстоит совершить известный цикл оборотов... и цикл этот определяется временем жизни, следовательно, временем воспроизводства или оборота...». В отечественной литературе последних лет предпринята попытка определения

продолжительности некоторых биологических и социальных колебательных процессов непериодического и периодического свойства, находящиеся в сложном взаимодействии между собой. Нельзя не согласиться с Симкиной Л.Г., что при изучении механизма движения человеческого капитала необходимо определить содержание понятий «цикл» и «волна» независимо от времени их осуществления и различия между ними, т.к. до сих пор весьма распространено мнение, согласно которому цикла нет, а есть волнообразное нециклическое колебание.

В процессе движения человеческого капитала играют важную роль динамические колебательные процессы в двух формах – волнообразной и хаотической. Хаотическая форма колебаний в процессах развития различных систем, в т.ч. социально-экономических, достаточно подробно проанализирована в работах по синергетике И. Пригожина. При характеристике волнообразных социально-экономических колебаний необходимо выделить принципиальные моменты.

Во-первых, **необратимость**. Процесс динамического развития человеческого капитала ориентирован во времени, с течением которого исходные первоначальные условия и параметры развития системы изменяются. То есть человеческий капитал функционирует в историческом времени, в котором, в отличие от логического времени, движение осуществляется только в одном направлении – из прошлого в будущее и является практически неопределенным. В таком времени текущее поведение и действия экономических субъектов вытекают из их предыдущих действий и служат причиной их последующих действий. Таким образом, экономические процессы приобретают необратимый характер.

Во-вторых, **открытость**. Необратимость является свойством открытых систем, подверженных воздействию внешних факторов, в то время как обратимость является свойством замкнутых, изолированных систем.

В-третьих, **упорядоченность и ритмичность**. Волновые изменения характеризуют упорядоченные, подчиненные определенному порядку колебания. Как правило, эти колебания являются ритмичными, т.е. происходит чередование каких-либо элементов, фаз, происходящие с определенной последовательностью, частотой. Ритмичность и упорядоченность динамики совокупного человеческого капитала проявляется в наличии повышательной и понижательной фаз. Например, подъемы и спады занятости и безработицы, ускорение и замедление развития и т.д.

Используя циклический подход к изучению и анализу человеческого капитала цикл можно определить как особый частный случай волновых колебательных движений, имеющий значение для развития человеческого капитала. Человеческий капитал как самообогащение жизнедеятельности характеризуется сочетанием непрерывного поступательного движения с прерывным, состоящим из отдельных фаз (дискретным) развитием. Это означает, что движение человеческого капитала осуществляется не плавно, а скачками (циклами). Обогащение жизнедеятельности, таким образом, осуществляется как периодическая смена потребностей и способностей, способов труда и потребления. Чем чаще она происходит, тем богаче становится общество и тем насыщенней жизнедеятельность человека. Специфику колебательной динамики человеческого капитала можно представить графически (рисунок 5.1). Процесс движения человеческого капитала, представленного на рисунке, означает не только своеобразное «наследование» определенных черт, достигнутое на предыдущих ступенях, но и скачкообразную смену одних качественных состояний другими.

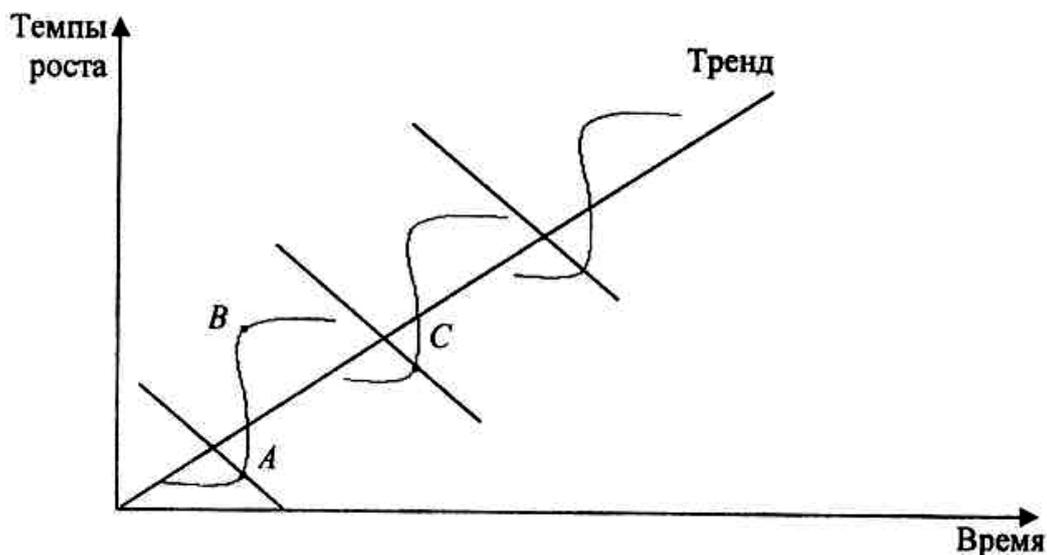


Рис. 5.1 S-образная модель движения человеческого капитала

Можно выделить специфические черты циклического развития человеческого капитала. Первая черта состоит в том, что воспроизводимость и дискретность развития человеческого капитала дают основание утверждать, что циклическое развитие человеческого капитала есть выражение движения по гегелевской спирали. В данном случае развитие человеческого капитала не является просто прямолинейным

поступательным ростом, и не движением в виде круга, в пределах замкнутого жизненного цикла. В данном случае спиралевидность циклического развития человеческого капитала сочетает в себе необратимое поступательное движение с определенными «возвратами» к предшествующим ступеням, с дискретностью развития, скачкообразной сменой одних качественных состояний другими. Вторая черта циклического развития человеческого капитала заключается в том, что цикличность имеет сложную структуру, в которой можно выделить несколько типов циклов. Эти типы представляют вполне самостоятельные, но в то же время взаимосвязанные циклы, в которой одни из них включены в другие.

С.А. Дятлов, А.Н. Лякин, Л.Г. Симкина выделяют три типа циклов человеческого капитала. Данные типы отражают различную степень изменения потребностей (потребления) и способностей (производства) и различаются по времени их протекания. От характера последнего зависят объем и виды инвестиций в человеческий капитал.

Длинный цикл оборота представляет собой форму воспроизводства национального человеческого капитала в которой потребности (потребление) и способности (производство) изменяются кардинально. Этот цикл связан с появлением качественно новых потребностей и принципиальными изменениями в способах их удовлетворения и способностях. Эти изменения сводятся к наиболее глубокому перераспределению экономических субъектов по видам деятельности, отраслям хозяйства, смене технологического способа производства, глубокой структурной перестройке. Их результатом является создание принципиально новых рынков продуктов и услуг.

Основополагающую роль в этом процессе в инновационной экономике играет наука, роль которой в воспроизводстве человеческого капитала заключается в том, что на основе использования принципиально новых научных принципов, идей, открытий происходит смена научно-технической парадигмы развития и переход к новому технологическому укладу. Реализуясь в базисных инновациях научные идеи становятся исходной точкой нового цикла. С этой точки зрения длинный цикл представляется сменой поколений производителей, и время осуществления этого цикла охватывает период трудовой деятельности одного поколения работников во всех сферах хозяйства, включая домашнее.

Длинный цикл оборота национального человеческого капитала осуществляется примерно за 50-60 лет, в течении которых он физиче-

ски и морально изнашивается. Данный цикл ограничен инвестициями на развитие фундаментальной науки, на воспитание, накопление культуры, общее и профессиональное образование, и инвестициями в массовое обновление основных капитальных благ длительного пользования в пределах используемой научно-технической парадигмы.

Средний цикл оборота характеризует воспроизводства человеческого капитала фирмы, что обусловлено удовлетворением потребностей данного типа за счет расширения ассортимента производимых товаров и услуг повышенного качества. Средний цикл протекает в рамках той же производительной формы жизнедеятельности работников, с изменениями в границах данной инновационной волны. Возникает необходимость освоения новых специальностей, переподготовки работников в рамках тех же профессий, совершенствование материализованных способностей – смены поколений техники. За время осуществления длинного инновационного цикла человеческий капитал совершает пять средних оборотов, а время среднего цикла выступает как период реализации одного поколения средств труда. Это положение подтверждается эмпирическими исследованиям Ю.В. Яковца, согласно которым период трудовой деятельности одного поколения работников в развитых странах охватывает ныне смену около пяти поколений техники. Следовательно, каждый работник в течении своей трудовой деятельности должен пройти переподготовку пять раз. Средний цикл связан с инвестициями в переподготовку кадров и массовое обновление активной части основного капитала.

Малый цикл оборота характеризует движение индивидуального человеческого капитала и осуществляется в рамках среднего цикла. Он связан непосредственно с движением формы непосредственного труда и представляет собой совершенствование производительного способа жизнедеятельности в рамках среднего цикла. Малый цикл выражает совершенствование способов удовлетворения потребностей, а, значит, сопровождается повышением квалификации работников в рамках тех или иных профессий или специальностей. Этот цикл предполагает повышение эффективности реализации интеллектуального и технического потенциала, заложенного в данном способе производительной формы жизнедеятельности. Решение этой задачи требует инвестиций в повышение квалификации, в модернизацию и техническое совершенствование средств производства.

Данный подход к выделению типов циклов человеческого капитала основан на выделении в качестве основополагающего такого вида человеческого капитала как трудовой капитал. Значение трудового капитала в экономике и хозяйственной деятельности несомненно велико, но и другие виды человеческого капитала подвержены волновым колебаниям. Методологически и теоретически важна концепция циклического развития всех видов человеческого капитала, включая циклы биофизического капитала (капитала здоровья), циклы культурно-нравственного капитала, циклы трудового капитала, циклы интеллектуального капитала и циклы организационно-предпринимательского капитала.

5.2 Биофизические и социальные циклы воспроизводства индивидуального человеческого капитала

С системных позиций, применительно к задачам данной работы, человека можно рассматривать как совокупность пяти основных подсистем жизнедеятельности: физико-химическую, биологическую систему (один из видов царства животных), общественную систему (носитель определенной культуры и сознания), техническую систему (элемент техносистемы, созданной им самим и в то же время отвечающий за ее устойчивое развитие), интеллектуальную систему (информационно-созидательную деятельность).

Человечество и отдельный индивид в своей практической деятельности постоянно имеют место с различными циклическими и, как правило, резонансными циклами. Самым наглядным в этом плане являются природные циклы, связанные с человеком как физической системой. Так работоспособность для среднестатистического человека ведущего нормальный образ жизни, занимающегося не утомительным физическим трудом может быть представлена следующим графиком (рисунок 5.2). Этот график имеет два минимума и два максимума. Продолжительность периодов между минимумами получается путем деления суток золотым сечением: $24/1,18=14,84$ ч; $24/2,618=9,2$ ч. Если дальше разделить каждый из полученных периодов золотым сечением, получим время, соответствующее максимумам работоспособности человека $T_1=10$ ч., $T_2=18,7$ ч., что практически не отличается от результатов приведенных на графике.

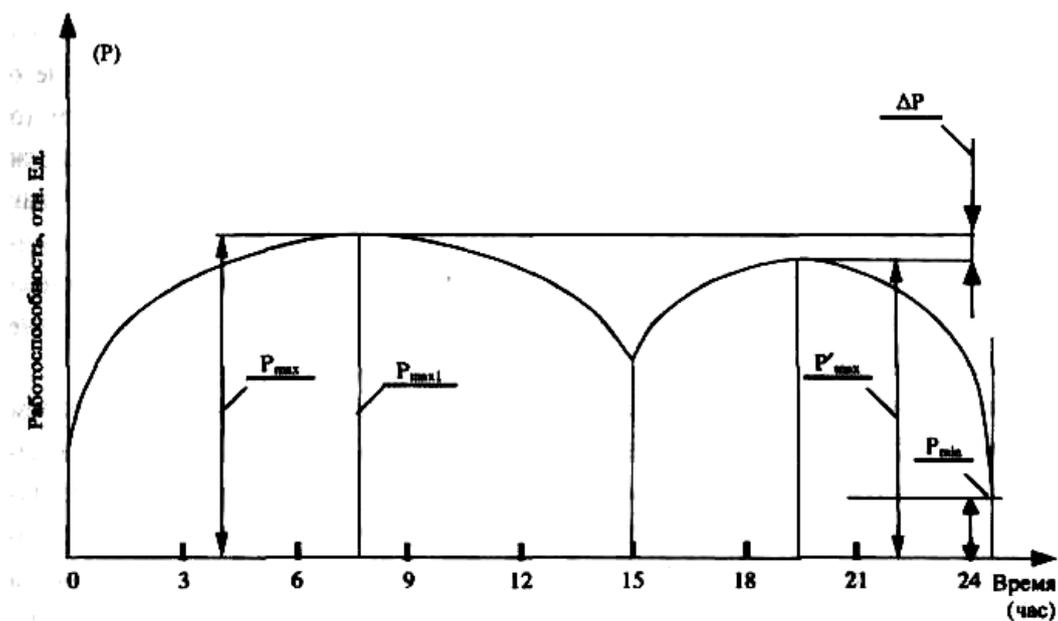


Рис. 5.2 Зависимость изменения работоспособности человека в течение суток

Для анализа цикла трудового капитала можно использовать пяти-этапную модель, рассмотренную в предыдущем параграфе. Первый этап - эксплерентный или основополагающий. В теории формирования и воспроизводства трудового капитала этот этап можно связать с приобретением человеком новых возможностей, которые трактуются как новые знания, умения и навыки. На данном этапе формирования субъекта труда, теории труда смыкаются с теорией образования (теории педагогики и т.п.). В таком контексте «...система образования становится отраслью, одна из главных функций которой – воспроизводство развитой рабочей силы, представляющей собой органическое единство материальных и духовных компонентов. Система образования способствует не только умственному, но и физическому развитию индивидов». Второй этап патентный связывают со становлением субъекта труда. Здесь необходимо отметить, что по отдельным видам труда субъект труда может находиться на различных этапах. Например, для одного вида труда он может находиться на патентном этапе, для другого на эксплерентном, а для третьего вида труда вообще не созрел. Подготовленность психофизиологических свойств к освоению новых видов труда для человека различна. 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 – это строго закономерное явление. Третий этап виолентный. На данном этапе человек достигает апогея в развитии своего трудового капитала. Это этап наивысшей отдачи от трудовой деятельности. На данном этапе человеку требуется уже разрешить проблему последующего поколения. Четвертый этап коммутантный связывают со снижением эффективности функционирования человека как системы. Для человека на данном этапе при решении задач необходимо усиление, дополнительное вливание сил, чтобы осуществить то, что раньше совершалось легко и быстро. Пятый этап леталентный. – это этап окончания, прекращения трудовой деятельности человека.

Цикл воспроизводства трудового капитала тесно связан со всеми бизнес-циклами фирмы, но все же определяющее влияние оказывают инновационные циклы. Улучшающие инновации требуют повышения квалификации персонала, обновления знаний и сырья, технологии, новых требований к качеству продукции. Кардинальные инновации предполагают переквалификацию кадров.

За активный трудовой период в 30-40 лет рабочие повышают квалификацию при улучшающих инновациях каждые 2-3 года. Если смена поколений техники происходит в отрасли, например, в приборостроении, каждые 6-8 лет, то за трудовую жизнь необходимо 5-6 раз переквалифицироваться. Тем более специалистам, выполняющим интеллектуальные, творческие функции, необходимо быть в курсе новых научных открытий, новых технологических и технических решений и стремиться опережать по идеям конкурирующие фирмы. Непрерывно обновлять экономические, правовые, технические знания необходимо и менеджерам, чтобы принимать выверенные управленческие решения и своевременно осуществлять организационно-управленческие и обеспечивающие инновации.

Длительность циклов воспроизводства трудового капитала совпадает со стадиями инновационного цикла с некоторым опережением во времени, поскольку руководители, специалисты и рабочие должны быть готовы к выполнению новых обязанностей и новых трудовых операций к началу их осуществления.

К большому сожалению, работа по повышению квалификации и переквалификации кадров на большинстве предприятий России практически свернута по мотивам экономии, что подрывает всякую возможность выхода из кризиса и предупреждения банкротства.

И.П. Яковлев в своих работах совместил социальные и биологические циклы человека. Данная классификация представлена в таблице 5.1.

Существует взаимосвязь между человеком как экономической (технической) системой и биофизической системой. Эту взаимосвязь иллюстрируют экономические взаимоотношения между поколениями. Первоначально старшее поколение вкладывает определенные ресурсы в младшее поколение, которое повторяет этот процесс для более младшего поколения, а затем вкладывает ресурсы в старшее поколение, которое уже не может обеспечивать качественно свою жизнедеятельность. Оценка экономических отношений в этом случае базируется на соотношении ресурсопотребления и ресурсоотдачи между поколениями. Данный процесс представлен в таблице 5.2.

5.3 Цивилизационные циклы и воспроизводство культурно-нравственного капитала

Цикличность формирования и развития культурно-нравственного капитала связана с историей развития человечества. Данная проблема четко оформилась уже в античные времена, приобретая форму ступенчатого развития общества. В поэме Гесиода «Труды и дни» было показано, что Человечество пережило пять основных этапов развития, каждый раз как бы спускаясь вниз на одну ступень, что свидетельствует о пессимистическом характере учения и его автора.

Оптимистическая идея исторического процесса связана с эпохой возрождения, когда в центр представлений об изменениях социальной составляющей развития человечества было положено представление о восходящих тенденциях преобразования (развития) человеческого разума. Эти представления нашли отражение в трудах А. Тюрго, И.Г. Гердер, Ж. Кондорсе, а затем оформляются в систему Гегеля, который понимал историю как единый поступательный процесс, где главным критерием является осознание человеком своей свободы.

В XX веке начинает развиваться циклическая картина миропонимания исторического прогресса (О. Шпенглер, А. Тойнби, Л.Н. Гумилев и др.). Наибольшую известность приобрели представления «локальных культур» О Шпенглера. О. Шпенглер и А. Тойнби не признавали непрерывно-линейной истории Человечества, разделяя ее на множество замкнутых самостоятельных потоков (циклов). Шпенглер

Таблица 5.1

Совмещение различных социальных и биологических процессов человека⁴ [с. 294-196]

Н. Серов		А. Ибералл, Д. Уилкинзон	
Содержание процесса	Модуль продолжительности	Временные шкалы	Содержание процесса
Микромодульные процессы			
«Мгновение ока»		До 0,1 секунд	Электрический разряд в нейронах
Биение сердца: вдох-выдох, трудовые движения	Мезамодульные от долей секунд до 10 секунд	1 секунда	Имеет значение в дорожном движении. Как реакция на изменение цвета, знаков. Биофизический процесс типа сердечного биения.
		6 секунд	Интервал, определяющий внимание человека. Важен в спорте, музыке, авиавполетах, полиции
Трудовой прием: творческая импровизация	10-100 секунд	90-120 секунд	Кислородный цикл. Пик решения трудных физических и умственных задач.
Быстрый сон. Время непрерывного занятия (урок, лекция, беседа)	1-100 минут	5-10 минут	Цикл обращения крови
		20-40 минут	Цикл окисления. Важен в трудовых процессах
Ежесуточный сон: ежедневный досуг	1-10 часов	2-4 часа	Термодинамический цикл. Первый социально значимый цикл: еда, молитвы, поездки как действия, регулируемые социальными институтами.
Циркадный ритм. Смена труда и отдыха	10-24 часа	24 часа	Первый физиологический цикл: сон, работа, еда, туалет
Обострение болезней. Недельные режимы труда и отдыха	1-10 суток (ср. 5-7 суток)	3 дня	Половой цикл. Водный баланс. Слабое изменение настроения. Лучше помнится вчерашнее и хуже - прошлые дни.
Менструальный цикл. Курс лечения. Эмоциональный ритм. Отпуск	10-30 суток	30-90 дней	Адаптация организма к сезонным изменениям. Эмоционально-интеллектуальный цикл
Сезонная мода. Курсы переподготовки. Краткосрочное обучение	30-100 суток		Формирование общественного мнения: волны военно-патриотического и революционного психоза

⁴ Кирманов К.А., Буянов В.П., Михайлов Л.М. Теория труда: Учебное пособие – М.: Издательство «Экзамен», 2003. – 416с

Продолжение табл. 5.1

Внутриутробное развитие. Сезонный ритм работоспособности	100-1 год	1 год	Вращение Земли вокруг Солнца, влияющие на циклы потребления живой и растительной пищи, энергии, материальных ресурсов
Макромодульные процессы			
Обучение ребенка ходьбе, речи. Начальное школьное обучение	1-5 лет (ср. 3 года)	3-4 года	Подъем и спад экономической активности в торговле, политике. Срок руководства. Частота войн в мире
Периоды ритма возрастной перестройки психики. Пятилетние трудовые периоды. Выборные кампании. Короткие циклы деловой активности	5-7 лет (ср. 7-8 лет)		
Взросление. Половое и социальное созревание. Политические перемены. Средние экономические волны	10-25 лет (ср. 15-18 лет)	20-30 лет	Биохимическая основа развития организма. Воспроизводство накопления. Ключевая роль в социальных процессах.
Период фертильности. Смена поколений. Период трудоспособности. Смена политических режимов	25-50 лет (ср. 35-40 лет)	70-90 лет	Время, близкое к человеческой жизни. Трехпоколенная семья. Кондратьевский цикл. Износ оборудования и его вытеснение
Время жизни человека. Формирование семьи из 3-4 поколений. Длинные экономические волны. Волны художественной культуры	50-100 лет		За этим пределом можно говорить о групповых силах: нациях, цивилизациях, культурных ценностях
Мегамодульные процессы			
Относительная стабильность языка, традиций, обычаев, этносов, династий, общественных формаций	100-1000 лет	200-1200 лет	Макросоциальные, макрополитические изменения (ср. 500 лет). Изменения в цивилизациях и культурах
Коллективная память о выдающихся событиях и личностях. Древние культуры. Памятники письменности	1-10000 лет	Более длинные циклы	Область предположений
За пределами «живой» памяти Человечества			

Таблица 5.2

Примерная периодизация жизни человека

Период	Пол	Название периода	Потребление материальных ценностей	Потребление духовных ценностей	Потребление научно-технической информации	Производство материальных ценностей	Производство духовных ценностей	Производство научно-технической информации
1-10 дней	-	Новорожденные	Для поддержания биологической составляющей	Только в период кормления	нет	нет	нет	нет
10 дней – 1 год	-	Грудные дети	То же + для интеллектуального развития	То же + периоды бодрствования	нет	нет	нет	нет
1-3 года	-	Раннее детство	То же, но в увеличенном объеме	Переход от пассивного восприятия к активному	Только в очень популярной форме	нет	нет	нет
4-7 лет	-	Первое детство	То же, но в увеличенном объеме	Полуактивное восприятие	В популярной форме и большом объеме	нет	нет	нет
8-12 лет	мальчик	Второе детство	То же, но в увеличенном объеме	Увеличение активности восприятия	В популярной форме и большом объеме	нет	нет	нет
8-11 лет	девочка	-«-	-«-	-«_	В популярной форме и малом объеме	нет	нет	нет
16-20 лет	Жен.	Девушки	То же + накопление для будущей жизни	То же но в меньшем масштабе	То же с учетом специфики возраста	Да. Низкоквалифицированное	Средний объем. Несовершенство форм	Почти отсутствует
22-35	Муж.	Период зрелости	То же + накопление для будущей жизни	Полностью активные с попытками добавить	Только для непосредственных нужд, объем падает	Большой объем	Большой объем	Большой объем

Продолжение табл. 5.2

21-35 лет	Жен.	I период зрелости	То же + накопление для будущей жизни, но в увеличенном объеме	То же, но в меньшем масштабе	Почти отсутствует	Большой объем	Большой объем	Почти отсутствует
36-60 лет	Муж.	II период зрелости	То же, но в увеличенном объеме, причем накопление превалирует	Активное, но с долей консервации	Только для непосредственных нужд	В большом масштабе	Большой объем	Большой объем
35-55 лет	Жен.	-«-	То же, но в увеличенном объеме, причем накопление превалирует	То же, но в большем масштабе	Почти отсутствует	Большой объем	Средний объем	Почти отсутствует

полагал, что каждая культура живет и подчиняется особым, только ей присущим принципам, ценностям, мотивам и т.д., проходя периоды возникновения, расцвета, зрелости, старения и гибели. История в данном случае представляется как сосуществование и смена замкнутых культур. Например, А. Тойнби в книге «Исследование истории» дал представление о множестве локальных цивилизаций, каждая из которых создается творческим меньшинством (элитой общества) и проходит ряд этапов своего жизненного цикла от генезиса до полной дезинтеграции.

Дальнейшее развитие проблематики культурно-исторических циклов получило в работах К. Ясперса. Пытаясь объединить циклические представления с понятиями поступательного движения, он вводит понятие «осевого времени» - это время между 8000 и 2000 годами до н.э., когда возникают и развиваются самобытные цивилизации и культуры в Китае, Индии, Персии, Палестине и Древней Греции. В настоящее время теория К. Ясперса позволяет объяснить волновые процессы в историко-культурном развитии Человечества. Так, ученые историки выделяют в ходе каждого цикла волны интеграции-дифференциации, где происходит становление и развитие определенного способа производства вместе с определенными формами социально-политической и культурной организации, которые соответствуют доминирующим в данную эпоху мировоззрению, технике и технологиям. Так, первому (античному) циклу соответствует становление, развитие, распространение и исчерпание античного способа производства вместе с полисной формой социально-культурной организации общества. Этой форме соответствовал особый тип античной культуры, для которой характерно органическое соединение образного, мифологического и рационального мышления, целостность восприятия мира.

Второму циклу (средневековому) соответствует «жизненный путь» феодально-крепостнического (государственно-крепостнического) способа производства как доминирующей основы материально-экономической жизни вместе с развитием и исчерпанием отношений личной зависимости, сословной организации общества и средневековых феодально-теократических монархий. Этот период унаследовал от античности философию, религию, элементы античной государственности, права социальной организации. Наиболее радикальный культурный переворот произошел в Аравии в VII веке, где был создан ислам, ставший идеологией для образования мировой империи – Арабского халифата.

Благодаря вытеснению рабства трудом общинных крестьян, перемещения центра тяжести экономической жизни из городов в деревни, развитию отношений личной зависимости постепенно произошло формирование феодально-крепостнического способа производства, что привело к возникновению новой средневековой культуры. В центре ее находились религиозные догмы, церковные обряды и схоластически-догматическое, но при этом во многом целостное, не разрывающее действительность на отдельные части и области знания, восприятие мира.

Третьему циклу (Новое время) соответствует становление и развитие капиталистического способа производства вместе с динамичной классовой организацией общества современными нациями-государствами и их экономико-политическими и культурными союзами. Воздействие этого цикла на культуру неоднозначно. Культурный взлет эпохи Возрождения и Просвещения сменился доминированием атеистической рационалистической культуры, при котором баланс между рациональным и образно-мифологическим началами культуры оказался нарушенным. В результате наблюдается унификация, упрощение и деградация культуры как духовной деятельности. Но уже в начале XXI в. появляются признаки возможного зарождения нового способа производства, новых форм социальной и политической организации общества, которые обозначаются термином «постиндустриальное общество». Становление и развитие этого нового способа производств потребует новой культурной и социально-политической организации. В связи с этим возможно изменение условий для развития культуры, ее выход из тупика коммерциализации, омассовления и тиражирования весьма сомнительных, разрушающих высшие способности и высшие потребности человека образцов.

Теория культурных циклов Л.Н. Гумилева также базируется на представлениях о цикличности жизнедеятельности человека и общества. С точки зрения цикличности всю историю человечества он представляет в виде совокупности следующих циклов: Циклы первого уровня – это солнечные циклы (11,2 года), циклы второго уровня – это кондратьевские циклы (56 лет), циклы третьего уровня – это гиперциклы (280 лет), циклы четвертого уровня – это гумилевские циклы (1400 лет), циклы пятого уровня – это антропогенные циклы (7000 лет) и циклы шестого уровня – это морфологические циклы (35000 лет). С позиций взаимодействия инновационных циклов и циклов воспроизводства человеческого капитала особое значение приобретают гумилевские циклы, которые требуют более содержательной характеристики.

В теории труда вся история Человечества и совершенствования им технических систем представлена в следующей последовательности (таблица 5.3)

Л.Н. Гумилев рассмотрел «длинные циклы» общественного развития, где показал, что этническая культура формируется в фазе подъема, и ее основное содержание сохраняется до исчезновения этноса. Энергетический импульс для толчка этногенез получает, по Л.Н. Гумилеву, извне, из космоса. Мутирующие особи в полосе, подвергшейся действию космического излучения, обладают повышенной энергетикой и пониженным инстинктом самосохранения. Энергию таких индивидуумов Л.Н. Гумилев назвал пассионарной. Ее наличие позволяет пассионариям реализовывать одну из многочисленных идей, увлекая других своим примером. В результате появляется наведенная пассионарность у людей, пассионариями не являющихся. Создается синергетический эффект, и нарождающийся этнос сметает любые преграды. Успехи в преодолении преград и порождают культуру.

Важнейшей преградой является природа. Её преобразование позволяет трансформировать психофизическую пассионарную энергию во вполне материальную, извлекаемую за счет перехода на новый тип природопользования. Источником этой энергии является, по Л.Н. Гумилеву, биохимическая энергия ландшафта. Она может быть определена более распространенным термином, как инновационная рента альтернативного использования биологических ресурсов. В результате сверхусилий этнос находит новый устойчивый тип природопользования, приносящий рентный доход, собственно и позволяющий реализовать идеологические установки.

Человек отличается от других живых существ наличием культуры, передаваемой от поколения к поколению. Каждое новое поколение, получившее культуру, открывает в ней потенциальные возможности. Проблемы и задачи, нереализованные и неразрешимые прошлым историческим движением. С общеисторических позиций каждый индивид воплощает в культуре на базе полученных знаний и навыков свои универсальные и конкретно-личностные способности. Это положение, имеющее силу социального закона, показывает вектор движения, изменяющий свою абсолютную величину от одного исторического этапа к другому, меняющий направление в силу огромного числа факторов. Чтобы существовала преемственность поколений и воспроизводство культуры должна существовать специальная система – система образования. Через данную систему передается культура еды, культура жилья, культура одежды, культура коммуникаций и т.п.

Таблица 5.3

Циклическая периодизация развития Человечества и совершенствования им технических систем

№ пп	Номер цикла пятого уровня	Номер цикла четверто- го уровня	Краткая характеристика цикла Л.Н. Гумилева – ядро нововведений	Название цикла Л.Н. Гумилева	Краткая характеристика цикла пятого уровня
	Номер цикла шестого уровня				
1	2	3	4	5	6
1	I I	1	Попытка использования изменений свойств посредников в процессе деятельности	Изменчивость	Освоение обработки первичных посредников (одно элементных инструментальных технических систем) с целью улучшения их технико-технологических свойств. Рост объемов, изменение номенклатуры и повышение эффективности инструментальной функции человека, улучшение репродуктивной категории способностей, зарождение эрудиционных способностей человека. Становление речи как инструмента творчества. Первая волна антропогенного поля в биосферном поле. Рождение вида HOMO SAPIENS (эксплерентный этап)
2		2	Подбор посредников, которые в процессе деятельности изменяют свои свойства в нужном направлении	Подбор	
3		3	Воздействие на посредника (первичного) другим посредником, взятым случайным образом с целью улучшения у первичного посредника функциональных свойств	Вторичность	
4		4	Отбор вторичных посредников, наилучшим образом воздействующих на первичные посредники	Улучшение	

5		5	Поиск (добыча) вторичных и первичных посредников, наилучшим образом отвечающих своим функциям	Поиск	
---	--	---	---	-------	--

Продолжение табл. 5.3

1	2	3	4	5	6
6	II I	1	Выявление (обнаружение) возможностей изготовления посредника из нескольких частей	Обнаружение	Освоение изготовления посредника из нескольких частей с одновременным совершенствованием технологии. Насыщение объемов, номенклатуры и эффективности инструментальной функции человека, использование репродуктивной категории способностей человека. Зарождение раннекреативных способностей человека, постоянно использующего речь как инструмент общения и творчества. Вторая волна антропогенного поля в биосферном поле. Становление человечества как вида - Homo sapiens (пациентный этап).
7		2	Объединение нескольких частей при изготовлении посредника для достижения одной цели	Объединение	
8		3	Отбор составляющих частей, позволяющих изготовление посредника с лучшими свойствами	Отбор	
9.		4	Подгонка отдельных составляющих при изготовлении посредника	Подгонка	
10		5	Поиск составляющих частей при изготовлении посредника, обладающих лучшими свойствами подгонки	Составление	

11	III I	1	Выявление (обнаружение) возможностей изготовления вторичных посредников, лучше соответствующих процессу создания первичных посредников	Выявление	Зарождение производственной системы как самостоятельной и самодовлеющей категории. Зарождение техносферы. Эксплуатация инструментальной функции человека на максимально эффективном уровне. Использование репродуктивной категории способностей человека как основы передачи знаний от поколения к поколению. Рост креативных способностей человека, появление зачатков письменности. Третья волна антропогенного поля в билсферном поле. Утверждение Человечества как вида - Homo sapiens (виолентный этап).
12		2	Освоение производства вторичных посредников	Вторичности	
13		3	Освоение способов обработки посредника с изменением его структуры	Структурности	
14		4	Создание приспособлений для обработки частей или в целом посредника	Приспособление	

Продолжение табл. 5.3

1	2	3	4	5	6
15		5	Освоение добычи посредника и компонентов для их изготовления	Добыча	
6	IV I	1	Попытка заменить мускульную энергию человека альтернативными источниками (животными)	Мускульность	Рост производственной системы как самостоятельной и самодовлеющей категории. Рост техносферы. Расширение инструментальной функции человека за счет привлечения немускульных (человеческих) источников энергии. Использование репродуктивных способностей в новых условиях и
17		2	Освоение альтернативных источников энергии для приведения в действие инструмента	Альтернативность	

18		3	Оптимизация альтернативных источников энергии для приведения в действие инструмента	Двигательность	расширение их возможностей. Рост и насыщение креативных способностей человека, появление письменности. Четвертая волна антропогенного поля в биосферном поле. Качественно новое утверждение Человечества как вида Homo sapiens (коммутантный этап).
19		4	Расширение функциональных возможностей новых инструментально-двигательных систем	Расширительность	
20		5	Создание альтернативных источников энергии с новыми свойствами	Селекционность	
21	V I	1	Попытки заменить мускульную энергию животных другими альтернативными источниками энергии	Энергичность	Превращение техносферы в биогеосферное явление. Зарождение ноосферы. Вытеснение человека из производственной сферы и замена его машинами с выполнением инструментально-двигательных функций. Максимально эффективное использование репродуктивных способностей человека. Зарождение креативных способностей человека как основы деятельности. Пятая волна антропогенного поля в биосферном поле. Зарождение нового биологического царства (креативного царства) на базе Человечества как вида Homo sapiens (летелентный этап)
22		2	Создание первых вариантов альтернативных источников энергии	Исток	
23		3	Освоение первых примитивных вариантов альтернативных источников энергии	Примитивность	
24		4	Поиск новых вариантов альтернативных источников энергии, более совершенных, чем предыдущие	Пердтечность	
25		5	Создание инструментально-двигательных технических систем	Системность	

Окончание табл. 5.3

1	2	3	4
---	---	---	---

6

26		1	Создание технических систем, частично обладающих репродуктивно-интеллектуальными способностями	Компьютеризация	Рост ноосферы. Выход Человечества в космос. Превращение науки в преобразовательную силу. Креативные способности человека как основа жизнедеятельности. Рождение и рост креативного биологического царства. Превращение человека из Homo sapiens в Homo creator (экспрелентный этап).
27		2	Освоение технических систем, обладающих репродуктивными и частично креативными способностями	Репродуктивность	
28		3	Сращивание техники с Homo creator	Креаторность	
29		4	Попытки образования нового Человека являющегося симбиозом Homo creator и бионических систем	Космизм	

Источник: Кирсанов К.А., Буянов В.П., Михайлов Л.М. Теория труда: Учебное пособие – М.: Издательство «Экзамен», 2003. – 364-366с

Понятие культура практически не используется в экономике и в понимании ее влияния на хозяйственную жизнь. Многие авторы склонны относить культуру к элементам интеллектуальных ресурсов. Но в данном случае мы рассматриваем культуру как условие, ускоряющее или тормозящее эффективное формирование и использование интеллектуального капитала, но не являющееся его частью. С данной точки зрения культуру можно рассматривать как характеристику деятельности фирмы, ее формы и уровня развития (культура общения, культура труда, культура производства, культура управления и т.п.); как систему правил, норм, традиций регулирующих те или иные виды деятельности (право, мораль, религия и т.д.); как систему видов деятельности, направленную на воспроизводство перечисленных выше социальных регуляторов (образование, воспитание, искусство и другие виды творческой деятельности); как собрание артефактов, которые определяются как формы, возникающие в процессе деятельности и фиксирующие ее социальное содержание.

5.4 Инновационные циклы воспроизводства интеллектуального капитала

Циклическая динамика прослеживается и при исследовании интеллектуального капитала. Традиционная линейная модель динамики интеллектуального капитала или интеллектуальных ресурсов можно представить в идее схемы (рисунок 5.3)

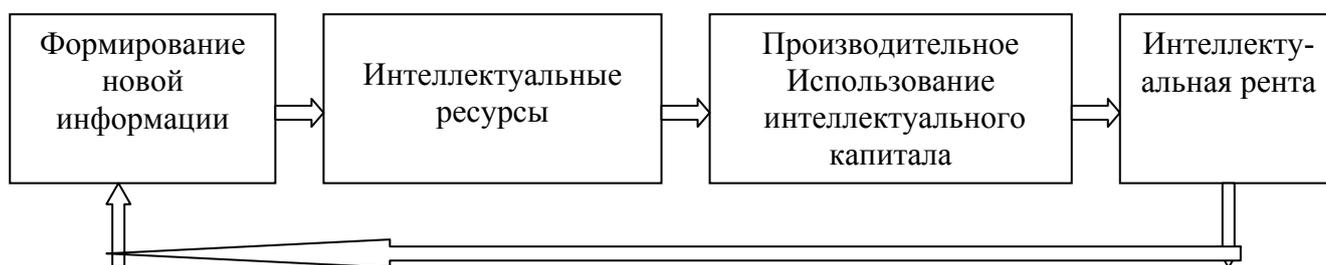


Рис. 5.3 Линейная модель функционирования и развития интеллектуальных ресурсов (интеллектуального капитала)

Использование интеллектуального капитала в производстве благ связано одновременно и с переносом стоимости и ее созданием, с

приращением через потребление интеллектуальных ресурсов живого труда. Применительно к интеллектуальному капиталу отсутствует понятие физического износа, как это имеет место для материальных элементов капитала. Здесь отчетливо проявляются различные формы морального износа, связанные с устареванием и частичной утратой потенциала знаний. Но в рамках данного цикла производства интеллектуальные ресурсы практически не изнашиваются и не уменьшаются в процессе использования, более того, сам процесс их использования при определенных условиях может сопровождаться их увеличением и развитием.

Нельзя не согласиться с Климовым С.М., что применительно к процессам, так или иначе связанным с производством и потреблением знаний, особенно в инновационном бизнесе, необходимо говорить о нелинейных, динамических моделях. Динамическая модель функционирования и развития интеллектуального капитала представлена на рисунке 5.4.

Особенностью данной модели является наличие наряду с поступательным движением системы трех внутрисистемных циклов движения знаний.

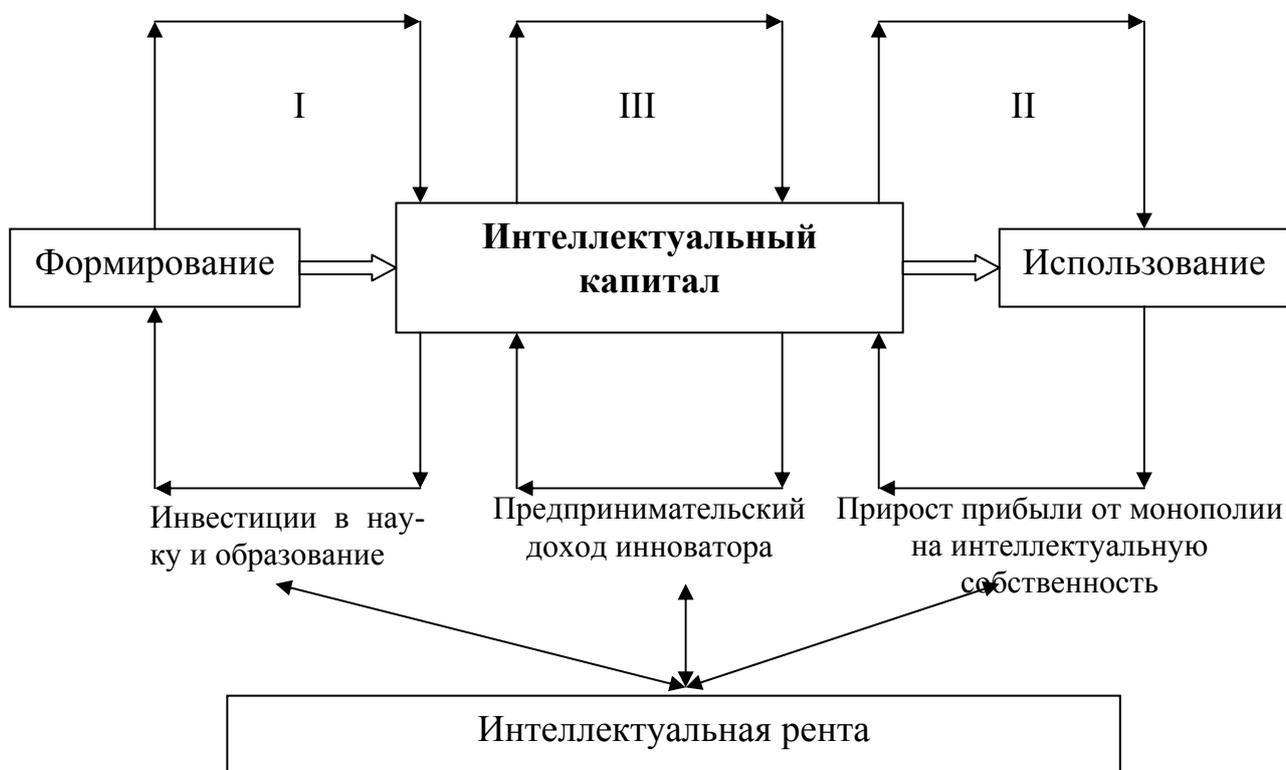


Рис. 5.4 Динамическая модель функционирования и развития интеллектуального капитала

Первый цикл связан с формированием интеллектуальных ресурсов и интеллектуального капитала. В процессе формирования используются уже имеющиеся интеллектуальные ресурсы и интеллектуальный капитал. Следовательно, чем больше по объему и качественнее по составу интеллектуальные ресурсы и капитал, тем эффективнее процесс их формирования.

Второй цикл связан с использованием интеллектуальных ресурсов и интеллектуального капитала. В процессе использования интеллектуального капитала и интеллектуальных ресурсов не только потребляются уже имеющиеся знания, умения, опыт, но и формируются новые, т.е. происходит то, что называется процессом самовозрастания знаний.

Третий цикл – это реструктуризация интеллектуального капитала и интеллектуальных ресурсов. Это по сути их внутренне движение, переход из одной формы в другую. Этот цикл трудно проследить в изолированном чистом виде. Он проявляется в процессе возникновения новых форм знаний в ответ на требования жизни.

При анализе цикличности развития интеллектуального капитала необходимо различать динамику интеллектуальных ресурсов и интеллектуального капитала. В первом случае речь идет об увеличении или уменьшении реального знания, которым обладает организация. Во втором – рассматривается движение стоимости интеллектуальных ресурсов – ее формирование, эволюция, перенос стоимости на производимые товары и услуги.

Интеллектуальный капитал может осуществлять движение в многообразных формах. Он может передаваться вместе с товарами и услугами, в которых воплощен. Используемые в процессе производства полуфабрикаты, оборудование несут в себе материализованное знание. Интеллектуальный капитал вплетен также в связанные с производством технологические, управленческие и маркетинговые процессы. Интеллектуальный капитал движется в форме физического движения рабочей силы, через найм и сокращение персонала, его перемещение, а также в таких процессах как консультирование, проведение экспертиз и т.п. Интеллектуальный капитал осуществляет свое движение и в виде интеллектуальных продуктов.

Таким образом, можно заключить, что все виды человеческого капитала при формировании и воспроизводстве проходят определенные стадии циклического развития. Используя циклический подход к управлению человеческим капиталом можно повысить эффективность его использования на отдельно предприятии и в рамках целого государства.

Литература:

1. Симкина Л.Г. Человеческий капитал в инновационной экономике. – СПб.: СПбГИЭА, 2000. – с.152 с.
2. Цикличность как форма экономической динамики. Структурная и инвестиционная политика. Тезисы докладов всероссийской научной конференции 19-21 июня 1997 г. – СПб.: СПбГУЭФ, 1997
3. Яковец Ю.В. Формирование поколений XXI века в России // Общество и экономика, 1997. - №7-8.
4. Кирсанов К.Я., Буянов В.П., Михайлов Л.М. Теория труда: Учебное пособие. – М.: Издательство «Экзамен», 2003. – 416с.
5. Пантин В.И. Циклы и волны глобальной истории. Глобализация в историческом измерении. – М.: Издательский дом «Новый век», 2003. - 276с.
6. Климов С.М. Интеллектуальные ресурсы организации. – СПб.: ИВЭСЭП, «Знание», 2000. – 168с.

ГЛАВА VI. УПРАВЛЕНИЕ КАПИТАЛОМ ЗДОРОВЬЯ (БИОФИЗИЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ)

6.1 Содержание и оценка капитала здоровья (биофизического капитала)

Здоровье, сила, выносливость, работоспособность – необходимые качества личности для выполнения любой работы. И тяжелый физический труд грузчика, и вроде бы легкий интеллектуальный труд специалиста, и волевое воздействие на сотрудников менеджера (руководителя) требуют расходования физических сил и нервной энергии. Поскольку работать надо по 7-8 часов в день каждый месяц и год, то запас сил и энергии должен быть достаточным и воспроизводиться ежедневно через нормальное питание, отдых, информационную подпитку.

Здоровье в обыденной жизни является важнейшей ценностью, что особенно остро мы ощущаем во время болезни. «Что имеем – не храним, потерявши - плачем» - так метко в русской поговорке отмечается роль здоровья. Первым тостом во всех застольях также обычно желают всем крепкого сибирского здоровья и долголетия. Не всегда четко мы понимаем содержательные моменты здоровья, а судим о нем по проявлениям потери здоровья или по заболеваниям каких-то подсистем организма.

В.И. Даль в словаре русского языка характеризует здоровье как «состояние животного тела (или растения), когда все жизненные отправления идут в полном порядке». Гигиенисты определяют здоровье как «состояние полного социального и психологического благополучия, когда все функции организма человека резонируют с окружающей средой – природной и социальной».

Задачей медицинской науки и практики является познание процессов, происходящих в организме человека, с целью сохранения и укрепления его здоровья, а также разработки и практического применения методов (методик) диагностики, предупреждения и лечения болезней. В этом же заинтересован и каждый человек. На состояние здоровья обращают внимание и работодатели, особенно по тем профессиям и рабочим местам, где имеются высокие требования. Летчик и космонавт, оператор атомной станции, водитель автобуса и шофер–

дальнобойщик – эти и другие миллионы рабочих мест предъявляют к работнику жесткие требования к состоянию физических сил и психологической устойчивости.

Не смотря на все успехи медицины, заболеваемость населения, преждевременная смерть, хронические недуги все еще довольно распространены и даже возрастают. По данным медицинской статистики России заболеваемость населения на 1000 человек составляла в 1990 г. – 651,2, в 1995 г. – 678,8, в 1999 г. – 710,0, в 2002г. – 747,0 человек зарегистрированных больных с диагнозом, установленным впервые в жизни. В 2002 г. зарегистрировано на 1000 человек 300,9 больных по болезням органов дыхания, 90,0 больных с травмами, отравлениями и др. последствиями воздействия внешних причин, 47,3 с болезнями кожи и подкожной клетчатки, 41,6 с некоторыми инфекционными и паразитарными явлениями и др. [1, с.249].

Растет заболеваемость тяжелыми и трудноизлечимыми болезнями. Численность больных злокачественными новообразованиями выросла с 1124 тыс. человек в 1990 г. до 2213 тыс. человек в 2002 г. Число заболевших активным туберкулезом за этот же период выросла с 279,1 тыс. человек до 388,6 тысяч. Многократно выросло число больных сифилисом и гонореей, достигнув к 2002г. более 600 тыс. человек, стоящих на диспансерном учете. Почти 2 млн. человек страдают психологическими расстройствами и состоят на учете [1, с. 250-253].

Очень высока заболеваемость детей, составляя 130 детей в возрасте до 14 лет на 100 человек, в т.ч. 9,8% с инфекционными и паразитарными болезнями, 9,2% с болезнями органов дыхания, 3,3% с болезнями нервной системы, 8,1% с болезнями кожи и подкожной клетчатки и др. [1, с.256]. В 2002 г. 642 тыс. детей – инвалидов получали социальные пенсии (в 1990 г. – 155 тыс. человек).

Ежегодно признается инвалидами 1,1-1,2 млн. человек, в т.ч. по болезням системы кровообращения в 2002 г. впервые признано инвалидами 573 тыс. человек, по злокачественным новообразованиям – 150 тыс. человек, болезням костно-мышечной системы и соединительной ткани – 82 тыс. человек, по последствиям травм и отравлений – 71 тыс. человек, по психическим расстройствам – 46 тыс. человек и т.д. [1, с.257].

Заболеваемость и непрочность здоровья становится основной причиной смертности даже в трудоспособном возрасте. С 1992 года в России смертность превышает рождаемость, и численность населения уменьшается на 700-960 тыс. человек ежегодно. В 2002 г. родилось

1397 тыс. человек, а умерло на 935 тыс. человек больше, т.е. 2332,3 тыс. человек. В Орловской области в этом году родился 7441 ребенок, а умерло 16032 человека, на 8591 человека больше. Особенно печальна статистика по сельской местности, где смертность в 2 раза превышает рождаемость [1, с.97-98].

Серьезной проблемой для общества стали социально обусловленные болезни - алкоголизм, наркомания, туберкулез, ВИЧ-инфекция, заболевания, передающиеся половым путем.

Среди причин, негативно влияющих на состояние здоровья населения, необходимо отметить снижение качества жизни значительной части населения (низкий уровень заработной платы и пенсионного обеспечения, ухудшение условий жизни, труда, отдыха, состояния окружающей среды, качества и структуры питания и др.), чрезмерные стрессовые нагрузки, снижение общего уровня культуры, в том числе санитарно-гигиенической, что способствует распространению вредных привычек и нездорового образа жизни.

В стране все более обостряется проблема курения. За последние годы количество курящих мужчин в возрасте до 40 лет возросло с 45 до 70 процентов. Стремительно увеличивается удельный вес курящих подростков. Достаточно сказать, что на сегодня каждый десятый школьник зависим от табака и имеет те или иные признаки болезней, связанных с курением.

Распространенность в России только бытового пьянства составляет 20 процентов. Общая заболеваемость лиц, злоупотребляющих алкоголем, в 2 раза выше, чем лиц, не употребляющих спиртные напитки. Злоупотребление алкоголем является причиной более 70 процентов несчастных случаев.

В стране существенно увеличилось количество людей, употребляющих наркотики. Их средний возраст прогрессивно снижается. В настоящее время более 3 миллионов человек потребляют наркотики, почти две трети из них молодежь в возрасте до 30 лет, составляющая основную группу ВИЧ-инфицированных.

В стране 70% населения не занимается физкультурой, а распространенность гиподинамии среди школьников достигла 80 %, более 30 % населения имеют дефицит веса и столько же избыточный вес в результате неправильного и нерационального питания.

В России более половины населения проживает в крайне неблагоприятной экологической обстановке, связанной с загрязнением окружающей среды выбросами промышленных предприятий и автомо-

бильного транспорта, пользуется недоброкачественной питьевой водой. Отмечается рост профессиональной заболеваемости, связанной с неудовлетворительными условиями труда и плохой информированностью работников и работодателей о правах и обязанностях каждого из них, санитарно-гигиенических нормах и правилах.

Потенциал силы здоровья проявляется в средней продолжительности жизни. Если японцы в среднем живут 82 года, то россияне

64,8 года (мужчины – 58,47 года, женщины – 72,04 года). По сравнению с Японией наши мужчины не доживают 22 лет, женщины –

12 лет. В трудоспособном возрасте до 60 лет умирают 12,88% мужчин и 2,92% женщин в возрасте до 55 лет. Значит, экономика несет прямые потери по причине «недожития» в активном трудовом

перводе в основном люди умирают по болезни. Из 2332 тыс. умерших в 2002 г. россиян умерли: 1308,1 тыс. человек – из-за болезней системы кровообращения; 339,3 тыс. человек – несчастные случаи, отравления и травмы; 293,0 тыс. человек – новообразования (рак); 101 тыс. человек – болезни органов дыхания; 75,5 тыс. человек – болезни органов пищеварения. Страшна статистика самоубийств и убийств. В 2002 г. сами свели счеты с жизнью 55,3 тыс. человек, а за 8 лет, с 1995 г. – 452,4 тыс. человек. За эти годы ежегодно регистрировалось по 35-45 тысяч убийств, всего за 8 лет – 340,6 тыс. человек, тогда как в реальной войне в Афганистане за 10 лет погибло около 15 тыс. человек [1, с. 118-119].

Эту печальную статистику надо знать всем, в том числе и работодателям, чтобы они не стремились побыстрее скинуть все заботы о здоровье на самих людей и государство, ликвидируя медсанчасти, дома отдыха, профилактории, базы отдыха. В болезнях, инвалидности и смертности весом вклад именно работодателей. Статистика производственных травм, увечий, смертности на производстве столь же удручающая, как и общее состояние здоровья населения.

Во вредных и опасных условиях труда работают четверть работников в промышленности, треть строителей, 15% транспортников. При этом аттестация рабочих мест давно не проводилась и вообще отсутствует в малом бизнесе, во многих частных коммерческих организациях. Если судить по численности персонала, получающего льготы

и компенсации, то в неблагоприятных условиях работают более 40% численности [1, с.163]. Травматизм на производстве, при всей небрежности и уходах от официального активирования и регистрации несчастных случаев, составляет 130-150 тыс. человек ежегодно, а со смертельным исходом – 4-5 тыс. человек ежегодно.

Бесплатность для населения услуг медицины породила специфическую социальную болезнь иждивенческого и часто наплевательского подхода к своему здоровью. В болезнях стали обвинять врачей, медицину и государство в целом. В последние годы постепенно возвращается взвешенная оценка соотношения причин заболеваемости человека. Как отмечает известный в Орле специалист по пропаганде здорового образа жизни А. Бойко, «здоровье зависит от уровня системы здравоохранения на 8%, от окружающей среды – на 20%, от генетической предрасположенности – на 12%, от образа жизни – на 60%!» [2, с.11].

Такое же соотношение причин заболеваемости населения определяет *валеология* – относительно новая наука о здоровом образе жизни. Здоровье человека – многофакторная проблема. Но зависит его уровень и иммунитет, прежде всего, от самого человека от образа его жизни, от занятий физической культурой, от профилактики болезнетворных угроз, от своевременности выполнения диагностических и оздоровительных процедур, т.е. от личной культуры и силы воли человека. К врачам надо обращаться в крайних ситуациях. Государство и бизнес также должны помогать человеку в его бедах, прежде всего, стимулировать здоровый образ жизни.

Ресурсы здоровья включают врожденное (генетическое) здоровье, а также приобретенные навыки и способности к его сохранению. Ресурсы здоровья измеряются в традиционном (ожидаемые годы жизни) и относительном (от 0 до 1) виде, натуральном (ожидаемые годы здоровой жизни) и денежном эквиваленте. Для получения денежной оценки ресурсов здоровья последовательно используют относительную и натуральную оценки.

Для относительной оценки ресурсов здоровья применяют близкие по содержанию ключевые понятия «рейтинг здоровья» и «потенциал здоровья». Под рейтингом здоровья (от 0 до 1) понимают степень приближения достигнутого уровня здоровья к его нормативному значению. Исходя из традиционных групп здоровья, используемых в медицинской практике, нами определены базовые значения рейтинга здоровья:

- «хорошее здоровье» – лица здоровые и практически здоровые, которые: а) в течение полугода не болели (базовое значение рейтинга здоровья – 0,50); б) болели только простудным (сезонным) заболеванием от 1 до 7 дней (рейтинг здоровья – 0,45). Группы здоровья Д1 и Д2;

- «среднее здоровье» – лица: а) болеющие в течение полугода простудными (сезонными) заболеваниями более недели (рейтинг здоровья – 0,40); б) болеющие хроническими заболеваниями в стадии компенсированного течения (рейтинг здоровья – 0,35). Группа здоровья ДЗ-1;

- «здоровье ниже среднего» – лица, страдающие острыми заболеваниями и/или обострениями хронических заболеваний в течение нескольких лет (рейтинг здоровья – 0,30). Группа здоровья ДЗ-2;

- «плохое здоровье» – лица, страдающие острыми и частыми обострениями хронических заболеваний в течение длительного времени (рейтинг здоровья – 0,20). Группа здоровья ДЗ-3;

- «очень плохое здоровье» – лица, страдающие хроническими, длительно протекающими заболеваниями, ведущими к утрате трудоспособности (базовое значение рейтинга здоровья – 0,10). Группа здоровья ДЗ-4.

Для определения рейтинга здоровья используют:

- 1) справку лечащего врача о перенесенном заболевании и состоянии здоровья исходя из общепринятых групп здоровья;

- 2) выписку из амбулаторной (медицинской) карты, выданной врачом-терапевтом, о состоянии здоровья с указанием группы здоровья;

- 3) заключение судебно-медицинского эксперта об ухудшении здоровья и установлении причинно-следственных связей;

- 4) заявление пострадавшего в суд и/или к эксперту-оценщику с описанием нравственных переживаний, изменений в работоспособности, состоянии нервной системы.

Потенциал здоровья (от 0 до 1) – это способность человека к самооздоровлению, достижению максимального уровня здоровья с учетом психосоматических качеств, образа жизни и инвестиций в здоровье. Данный показатель по сравнению с рейтингом здоровья является более точным отражением качества здоровья и определяется на основе авторского «Теста потенциала здоровья, ресурсов здоровья и эффективного возраста».

Тестирование выполняется путем опроса и включает три блока:

- 1) психосоматические качества;

- 2) образ и условия жизни;
- 3) инвестиции в здоровье.

Итоги тестирования оформляются «Картой результатов», в которой приводятся следующие показатели:

- 1) потенциал здоровья, от 0 до 1;
- 2) ожидаемая продолжительность предстоящей жизни, лет;
- 3) ожидаемая продолжительность жизни, лет;
- 4) ресурсы здоровья – натуральная оценка, *kvit*;
- 5) ресурсы здоровья – денежная оценка, \$;
- 6) рента здоровья, \$;
- 7) износ ресурсов здоровья, %;
- 8) эффективный возраст, лет.

Натуральным измерителем ресурсов здоровья являются «ожидаемые годы здоровой жизни по Кашину», *kvit* (квит). В отличие от показателя «ожидаемая продолжительность жизни» данный измеритель дополнительно учитывает ее качество. Ресурсам здоровья 1 *kvit* соответствует продолжительность жизни 1 год с потенциалом здоровья 1,0 или $1 \text{ kvit} = 1 \text{ год}$.

$$V^t = \sum_t^1 B^t * T^t * P^t, \quad (6.1)$$

где V^t – ресурсы здоровья – ожидаемые годы здоровой жизни по Кашину в возрасте t , *kvit*;

B^t – потенциал здоровья (от 0 до 1), определяемый на основе авторского теста, в возрасте t ;

T^t – ожидаемая продолжительность предстоящей жизни в возрасте t , лет;

P^t – вероятность дожития (от 0 до 1) человеком предстоящих T лет жизни в возрасте t ;

T – число предстоящих лет жизни.

Для оценки индивидуальных ресурсов здоровья в натуральном виде наряду с формулой (3.1) используют следующие формулы:

$$B^t = \frac{B_c * T^t}{T_c}, \quad (6.2)$$

$$T^t = \frac{B^t * T_c}{B_c}, \quad (6.3)$$

$$V^t = \frac{B^t * T_c}{B_c}, \quad (6.4)$$

где B^t – потенциал здоровья (от 0 до 1), определяемый на основе авторского теста, в возрасте t ;

B_c – средний потенциал здоровья (от 0 до 1), рассчитанный для статистической продолжительности предстоящей жизни с учетом пола и возраста;

T^t – ожидаемая продолжительность предстоящей жизни в возрасте t , лет;

T_c – статистическая продолжительность предстоящей жизни для данного потенциала здоровья, лет;

V^t – ресурсы здоровья – ожидаемые годы здоровой жизни по Кашину в возрасте t , *kvit*. Оценка ресурсов здоровья человека включает три периода: постепенное возрастание потенциала здоровья от рождения до 25 лет, его относительно стабильное значение с 26 до 35 лет (точка перегиба 30 лет) и монотонное убывание потенциала здоровья с 36 лет в течение предстоящей продолжительности жизни (в среднем на 10% в десять лет). При оценке ресурсов здоровья до 25 лет (окончание физического развития) среднее значение потенциала здоровья при рождении мальчиков берется 0,10, девочек – 0,12. Это соответствует оценке общего состояния новорожденных по известной шкале Апгар (для мальчиков – 5-6 баллов, девочек – 7-8 баллов).

Средние значения потенциала здоровья мужчин и женщин в возрасте 30 лет (точка перегиба) определены исходя из разницы в 2 пункта потенциала здоровья при рождении мальчиков и девочек и меньшей на 11-13 лет продолжительности жизни мужчин в РФ. Так, в Хабаровском крае в 1996-2001 гг. средний потенциал здоровья (B_c) в возрасте 30 лет составил: для мужчин 0,35 при статистической продолжительности их предстоящей жизни (T_c) 29 лет; для женщин – 0,42 при статистической продолжительности предстоящей жизни 41 год.

Пример 1. Оценка ресурсов здоровья в натуральном виде.

Исходные данные. Потенциал здоровья (B) гражданина С., мужчины в возрасте 40 лет, проживающего в городской местности, равен

0,35. Статистическая продолжительность предстоящей жизни (T_c) по таблицам дожития для мужчин этой возрастной группы (40-44 года), проживающих в городе, равна 25,62 года [11].

Расчет. Шаг 1 – определение потенциала здоровья (V^t) с учетом средней продолжительности предстоящей жизни (T_c) 25,62 года, потенциала здоровья 0,35 и соответствующем ему среднем сроке дожития 29 лет (формула 6.2):

$$V^t = 0,35 * 25,62 / 29 = 0,31.$$

Шаг 2 – расчет ожидаемой продолжительности предстоящей жизни T^t гражданина С. с его потенциалом здоровья 0,35 исходя из того, что средней продолжительности жизни 25,62 года соответствует потенциал здоровья 0,31 /формула (6.3)/:

$$T^c = 0,35 \times 25,62 / 0,31 = 29 \text{ лет.}$$

Шаг 3 – оценка ресурсов здоровья в натуральном виде V^t – ожидаемые годы здоровой жизни по Кашину, формула (6.4)/:

$$V^t = 0,35 * 29 / 2 = 5,08 \text{ kvit.}$$

Таков один из подходов к оценке капитала здоровья сотрудников фирмы. Для обобщенной количественной оценки состояния человека применяют также цифровые индексы, соединяющие в себе оценки степени нарушения функций, психики, социального функционирования. Эти индексы могут быть специфическими (ориентированными на оценку дефекта от некоторого заболевания, как, например, для ишемической болезни сердца известные функциональные классы New York Heart Association) или неспецифическими (нацеленными на оценку суммарного дефекта в жизнедеятельности человека независимо от конкретного заболевания, например, индекс МакМастера, Ноттин-гемский профиль здоровья).

Тем не менее, подход к оценке здоровья населения, основанный на агрегировании по определенному принципу многомерной информации о здоровье, т.е. с помощью специально сконструированных обобщенных показателей, часто называемых в последнее время "индексами здоровья" (ИЗ), представляется достаточно перспективным.

Поскольку «здоровье» предстает комплексной, многосторонней характеристикой индивида, естественным представляется его оценка по многим признакам одновременно. Кроме того, использование многих признаков по отдельности неудобно. Поэтому возникает стремление к созданию ИЗ. Такой агрегатный ИЗ - это не многомерный анализ (анализ множества признаков, измеренных у обследуемого человека), а способ сокращения пространства признаков до одного - вели-

чины ИЗ. Предполагается, что некоторой величине ИЗ можно было бы присвоить значение «0» и от него отсчитывать величину дефекта «вниз» и величину «положительного» здоровья «вверх». Такая простая оценка экономически целесообразна, так как позволяет обследовать профилактически большие массы людей без привлечения специалистов. При этом возможна и элементарная интерпретация. Впрочем, углубленный анализ агрегатных индексов весьма ограничен. Для этого нужно рассматривать отдельные признаки, а использование только агрегатного индекса сопровождается потерей части информации, содержащейся в каждом признаке.

Создание единого ИЗ обещает также преимущества в виде повышения надёжности. Ведь отдельный признак может быть недоступен для оценки у субъекта или оценен с большой ошибкой. Агломерация отдельных признаков должна, как будто, нивелировать подобные погрешности. В действительности же даже аномалии отдельных признаков могут резко искажать величину агрегатного индекса и эта возможность должна специально учитываться при разработке индекса.

Рассмотрим в качестве примера один из агрегатных ИЗ. В нем учитываются следующие группы параметров:

- 1) физикальное определение артериального давления (систолического и диастолического);
- 2) биохимические маркеры старения (глюкоза, триглицериды, общий и а-холестерин);
- 3) показатели велоэргометрии (мощность пороговой нагрузки, потребление кислорода, тип реакции на физические нагрузки);
- 4) патологические изменения ЭКГ (ишемия, нарушения ритма и проводимости, признаки гипертрофии отделов сердца, лабильность);
- 5) данные интервал окардиометрии (состояние вегетативного статуса, процессов адаптации);
- 6) уровень физической активности (с учетом величины нагрузки, ее темпа и продолжительности);
- 7) состояние резервов организма (дыхательного, иммунного, хроно- и инотропного);
- 8) данные антропометрии;
- 9) сведения о курении.

Полученные данные устанавливают степень патологии в целом в числовом выражении. Эффективность лечения определяется по динамике суммарного параметра (в долях от исходного уровня). Данный подход носит преимущественно наднозологический характер, т. е.

оценивает в основном функциональный статус организма. Ввиду его несомненной объективности, он является существенным дополнением к традиционному нозологическому подходу. При этом полностью исключается субъективный фактор со стороны больного и лечащего персонала. Впрочем, при массовых обследованиях персонала из данного индекса следует исключить биохимический и иммунологический блоки исследования, как мало результативные при скрининговых оценках здоровья молодых людей и ввиду организационной сложности их проведения.

Большинство используемых ИЗ несовершенны и не удовлетворяют основным методическим требованиям, предъявляемым к их созданию. Эти требования сведены нами в пять групп.

1. Выбор исходной информации не может быть произвольным, основанным только на доступности; для выбора среди многих доступных признаков существуют эффективные приемы и эти приемы должны употребляться корректно.

2. Каждый избранный исходный признак должен иметь ясные критерии оценки, уровни деления на ранги (категорирования), обоснованные шкалы оценки.

3. Возможно объединение обобщенных оценок в единый ИЗ, что может быть концептуально и методически сложным, но должно быть обосновано.

4. Так же, как каждая шкала по отдельности, единый ИЗ должен быть проверен (а не применен) на независимой совокупности.

5. Интегральный ИЗ должен обладать свойством расширяемости и адаптации к любому новому уровню медицинских знаний.

Кроме того, все ИЗ стали достоянием более или менее широкой практики, так и не пройдя проверки на совокупности, независимой от той, на которой разрабатывались.

При создании любых индексов изначально важна задача, для решения которой они конструируются, и область приложения. Индекс здоровья должен соответствовать некоему внешнему критерию, например, выздоровлению или наступлению смерти в некоторый срок. Если же невозможно точно определить критерий здоровья (даже каким-либо малоприемлемым, сложным методом), то нельзя и оценить соответствие ИЗ основной цели? Следовательно, ИЗ невозможен без ясного определения здоровья, внешнего «стандарта», по соответствию которому можно было бы разработать практически приемлемый ИЗ.

Очевидно, что таким образом разработка единого ИЗ невозможна. Если по определению здоровье - это мера благополучия, прежде всего физического, то наличие дополнительных шкал означает, что само измерение здоровья созданным ИЗ несовершенно.

Таким образом, несмотря на всю привлекательность ИЗ, сегодня для его создания нет полноценных теоретических предпосылок. Прежде всего, отсутствует тот критерий здоровья, по отношению к которому мог бы быть разработан ИЗ. Практически реализуемые подходы к созданию ИЗ разнородны и в большинстве своем методически неполноценны. Желания иметь ИЗ недостаточно для того, чтобы создать хороший ИЗ. Применение же в качестве ИЗ частных компонентов образа жизни, физических параметров организма, заболеваний и т.д., порождает информацию о здоровье, качество которой остается неизвестным и она способна в лучшем случае имитировать обоснование решений, а в худшем - обосновывать неверные решения врача или администратора. [4,112-116]

Литература:

1. Российский статистический ежегодник. 2003: Стат. сб./Госкомстат России. - М.: 2003.-705 с.
2. Лаптев А.П. Здоровье - фундамент деловых успехов // Управление персоналом. - 1997. - №10, с. 89-90.
3. Отраслевая программа РФ «Охрана и укрепление здоровья здоровых на 2003-2010 г.г.»
4. Харрисон Генри С. Оценка здоровья. Учебное пособие / Пер. с англ. М.: РИО Мособлупрполиграфиздата,1994.- 231 с.

6.2 Инвестиции в капитал здоровья и повышение работоспособности

Капитал здоровья представляет собой инвестиции в человека, осуществляемые с целью формирования, поддержания и совершенствования его здоровья и работоспособности. Капитал здоровья является несущей конструкцией, основой для человеческого капитала вообще. Инвестиции в здоровье, его охрана, способствующие сокращению заболеваний и смертности, продлевают трудоспособную жизнь человека, следовательно, и время функционирования человеческого капитала. Состояние здоровья человека - это его естественный капитал, часть которого является наследственной. Другая часть является приобретённой в результате затрат самого человека и общества. В течение жизни человека про-

исходит износ человеческого капитала. Инвестиции, связанные с охраной здоровья, способны замедлить данный процесс. Не всякие инвестиции в человека могут быть признаны вложениями в человеческий капитал, а лишь те, которые общественно целесообразны и экономически необходимы. Капитал здоровья является национальным достоянием.

И.В. Ильинский в понятии капитала здоровья выделяет базовый и приобретенный капитал. Первый, по его мнению, определяется совокупностью физиологических свойств человека, получаемых наследственным путём. Эти свойства во много определены заранее, хотя при современной генной инженерии возможны довольно успешные корректировки.

Приобретенный капитал образуется в процессе формирования и потребления физических свойств человека, осуществляемом в производственной деятельности. В условиях инновационного производства от человека требуется высокая скорость обработки информации, выносливость, быстрота реакции, скорость принятия решений.

Здравоохранение наряду с чисто социальными задачами решает и экономические, связанные с повышением качества жизни человека, темпов роста экономики, способствует формированию трудового потенциала общества. Поэтому финансирование здравоохранения, т.е. инвестиции в капитал здоровья, следует рассматривать как необходимый элемент воспроизводственного процесса, как специфическую форму капитальных вложений.

Анализ практики организации финансирования здравоохранения показывает, что в формировании инвестиций в капитал здоровья, как правило, участвуют 4 основных источника:

1. *Личные расходы граждан*, которые заинтересованы в своем здоровье как необходимом условии их благосостояния:

- покупка лекарственных средств;
- расходы на диагностику и обследование;
- лечебные расходы;
- потерянные доходы по болезни.

2. *Предприятия (фирмы)*, которые заинтересованы в здоровом персонале как ведущем факторе производства:

- расходы на технику безопасности;
- санитарно - экологические меры (душевые, очистка воздуха);
- медицинская санитарная часть (лечение профессиональные болезни);
- финансирование оздоровительных мероприятий (дополнительные отпуска, путевки).

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда: на подземных горных работах и открытых горных работах в разрезах и карьерах, в зонах радиоактивного заражения, на других работах, связанных с неустранимым неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных физических, химических, биологических и иных факторов.

Например, на Челябинском металлургическом комбинате принят договор, в котором существенную часть занимает раздел «Социальные гарантии и льготы», где, в частности, присутствуют пункты о финансировании комбинатом трех детских оздоровительных лагерей, спорткомплекса и Ледового дворца, Дворца культуры и техники металлургов, Детского Дворца культуры, баз отдыха.

На Южноуральском арматурно-изоляционном заводе («ЮАИЗ») (входит в «Уралинвестэнерго») разработан паспорт здоровья и сформирована «Комплексная программа медицинской профилактики и реабилитации состояния здоровья работающих на ОАО «ЮАИЗ»». Эти документы отражают комплексный подход к охране здоровья рабочих, помогут сохранить трудовые ресурсы, предупредить профессиональные заболевания и обеспечить медико-социальную реабилитацию. Паспорт здоровья позволит оценить в динамике здоровье работников предприятия. В нем отражены этапы оказания медицинской помощи, дана характеристика производственных факторов, влияющих на состояние здоровья. Комплексная программа составлена с учетом групп заболеваний. Она предусматривает контроль соблюдения производственной санитарии и промышленной безопасности, ежегодную диспансеризацию, профилактику как инфекционных, так и неинфекционных заболеваний.

Мировой опыт доказывает, что инвестиции в человеческий капитал являются не только объективной необходимостью, но и имеют высокую степень доходности, а также оказывают влияние на экономический рост. Американскими учеными подсчитано, что смерть человека в возрасте до 16 лет представляет собой чистый ущерб для общества; человек, доживший до 40 лет, приносит обществу прибыль, а доживший до 65 лет - двойную прибыль.

3. Фонды медицинского страхования.

Страхование является одним из основных способов, к которым прибегают люди и различные предприятия для снижения потерь от рискованных ситуаций. Основная цель медицинского страхования - гарантировать гражданам при воз-

никновении страхового случая получение медицинской помощи за счет накопленных средств и финансировать профилактические мероприятия.

Фондом обязательного медицинского страхования (ФОМС) выплачивается 11% всех расходов на поддержание капитала здоровья и работоспособности. На каждом предприятии, фирме из заработной платы каждого работника вычитается 3% в ФОМС.

По мнению Н.А. Леванта, наибольший интерес в России вызывают следующие варианты добровольного медицинского страхования:

1. Виды добровольного медицинского страхования, предусматривающие выплаты не связанные со стоимостью лечения:

- страхование на случаи установления диагноза заболевания;
- страхование на случай заболевания в связи с травмой;
- страхование на случай потери дохода в связи с заболеванием;
- страхование суточных (ежедневных) выплат на период госпитализации.

2. Виды, добровольного медицинского страхования, обеспечивающие выплаты в виде компенсации расходов на лечение:

- страхование расходов на амбулаторное лечение;
- страхование расходов на стационарное лечение;
- страхование хирургических расходов;
- страхование расходов по послеоперационному уходу;
- комплексное страхование медицинских расходов.

4. *Государство* заинтересовано в укреплении здоровья граждан как важном условии развития общества.

В системе здравоохранения Российской Федерации за счет бюджетного финансирования покрывается около 45% затрат, из них 40% падает на федеральный бюджет и более 60% - на бюджеты субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления; часть расходов здравоохранения финансируется за счет средств, получаемых от предпринимательской и иной деятельности, приносящей доход.

По оценкам Всемирной организации здравоохранения, минимальная величина средств, направляемых на здравоохранение, в современных условиях должна составлять не менее 6% валового внутреннего продукта. На развитие отечественного здравоохранения в последние годы направлялось 2-3% валового внутреннего продукта, то есть значительно меньше.

Структура инвестиций за 2002 год выглядит следующим образом:

- государственный бюджет - 45%,

- взносы работодателей на ОМС - 11%,
- оплата населением - 21,1%,
- расходы на лекарства - 22,1 %,
- ДМС - 0,8%.

Таким образом, 45% денежных средств оплачивает население.

Теоретическая неразработанность вопросов, связанных с оценкой инвестирования средств в сферу здравоохранения, не способствует росту заинтересованности хозяйствующих субъектов в увеличении объема финансовых ресурсов, направляемых на охрану здоровья. В результате у нас в стране не действует система мотивации сохранения здоровья работников путем соблюдения санитарных норм, техники безопасности и проведения других мероприятий по охране здоровья.

Потребность учреждений здравоохранения в современных видах медицинской техники покрывается на 50-55%, а по ряду наименований медицинского оборудования и инструментов - только на 20-22%. Низкая фондовооруженность труда медицинских работников не позволяет своевременно провести диагностику и лечение заболеваний, отодвинуть пик смертности на более старшие возрасты, и это оборачивается существенными экономическими потерями. Необоснованная экономия на финансировании мероприятий по охране здоровья населения приводит к снижению валового внутреннего продукта и прямому ущербу для общества в целом.

Здоровье населения - одно из главных условий социально-экономического прогресса. Оно зависит от множества факторов, среди которых особое место принадлежит здравоохранению. Эта отрасль призвана обеспечить сохранение и улучшение здоровья нации путем оказания высококвалифицированной лечебно-профилактической помощи. Недостаточно глубокая проработка вопроса инвестиций в человеческий капитал, взаимосвязи категорий «потенциал здоровья» и «экономический рост» в определенной степени затрудняют пересмотр финансовых приоритетов в пользу здравоохранения.

Первая международная конференция по укреплению здоровья состоялась еще в 1986 году в Оттаве. Конференция призывала Всемирную организацию здравоохранения и другие международные организации пропагандировать укрепление здоровья на всех подходящих для этого случая . мероприятиях, и помогать странам в формировании долгосрочных планов и программ укрепления здоровья.

Ее основные концепции мер по укреплению здоровья:

Формирование благотворной государственной политики.

Укрепление здоровья это нечто большее, чем просто здравоохранение. При этом вопросы здоровья начинают заботить государственных чиновников во всех отраслях и на всех уровнях, заставляя их думать о последствиях своих решений с точки зрения здоровья населения и брать на себя ответственность за состояние здоровья. Политика в области укрепления здоровья объединяет в себе разные, но взаимодополняющие подходы, включая законодательство, бюджетно-налоговые меры и организационные изменения. Именно скоординированные действия ведут к выработке политики в области охраны здоровья, обеспечения доходов и в социальной сфере, что способствует большему равенству. Совместные действия обеспечивают наличие более безопасных и здоровых товаров и услуг, более здоровых коммунальных услуг, а также более чистой и приятной окружающей среды. Политика в области укрепления здоровья требует выявления помех на пути формирования здоровой государственной политики в не связанных со здравоохранением отраслях и способов их устранения. При этом преследуется цель сделать более здоровый выбор самым легким выбором и для политиков тоже.

Создание благоприятных окружающих условий.

Наши общества имеют сложный и взаимосвязанный характер. Здоровье невозможно отделить от других целей. Неразрывные связи между людьми и их окружением служат основой для социально-экологического подхода к здоровью. Главным руководящим принципом для мира, государств, регионов и обществ в равной степени является необходимость стимулирования обоюдной поддержки - заботиться друг о друге, о нашем обществе и об окружающей среде. Сохранение природных ресурсов во всем мире должно становиться заботой каждого жителя земли. Изменение характера жизни, работы и отдыха оказывает существенное влияние на здоровье. Работа и отдых должны становиться источником здоровья для людей. То, как общество организует работу, должно помогать созданию здорового общества. Укрепление здоровья приводит к появлению условий жизни и работы, которые отличаются безопасностью, оказывают стимулирующее воздействие, приносят удовлетворение и радость. Систематическая оценка влияния на здоровье быстро изменяющихся условий, особенно в таких областях как техника, работа, производство энергии и урбанизация является важнейшим требованием. За ней должны следовать меры, обеспечивающие значительное улучшение здоровья населения. Защита природной и созданной человеком окружающей сре-

ды, а также охрана природных ресурсов должны непременно находить отражение в любой программе укрепления здоровья.

Меры по привлечению общественности.

Укрепление здоровья осуществляется в форме конкретных и эффективных мер общества, связанных с расстановкой приоритетов, принятием решений, составлением долгосрочных планов и их реализацией, направленных на обеспечение лучшего здоровья. В центре данного процесса лежат меры по активизации участия людей усилению их чувства ответственности и управления своими собственными начинаниями и судьбами. Развитие общества осуществляется благодаря существующим у него людским и материальным ресурсам и направлено на усиление самопомощи и социальной помощи, а также на создание гибких систем для более активного привлечения людей к управлению вопросами, связанными со здоровьем. Для этого необходимы абсолютно свободный и постоянный доступ к информации, информирование о возможностях в вопросах здоровья, а также финансовая поддержка.

Развитие личных навыков.

Укрепление здоровья предполагает поддержку личного и социального развития путем предоставления информации, обучения здоровью и развития жизненно важных навыков. Благодаря этому у людей появляются новые возможности для более активного управления собственным здоровьем и окружающими условиями, а также для осуществления выбора, способствующего здоровью. Исключительно важно дать людям возможность учиться на протяжении всей своей жизни, готовить себя к каждому из ее этапов и справляться с хроническими болезнями и травмами. Этому должны способствовать школа, дом, работа и окружающая обстановка. Соответствующие действия необходимо предпринимать по каналам учебных профессиональных, коммерческих и общественных органов, а также в самих учреждениях.

Переориентация служб здравоохранения.

В сфере здравоохранения коллективную ответственность за работу по укреплению здоровья несут отдельные люди, общественные группы, медицинские специалисты, медицинские учреждения и органы государственного управления. Они обязаны работать сообща над созданием такой системы здравоохранения, которая способствует ук-

реплению здоровья. Роль сферы здравоохранения должна все больше меняться в направлении укрепления здоровья, выходя за рамки простой ответственности за предоставление клинической и лечебной помощи. Службам здравоохранения необходимо иметь более широкие полномочия, предполагающие полный учет и уважение культурных потребностей. Эти полномочия должны быть направлены на удовлетворение потребностей отдельных лиц и общества в здоровой жизни, и более тесное взаимодействие между сферой здравоохранения и самыми разными социальными, политическими, экономическими и физическими элементами окружающего мира. Для переориентации сферы здравоохранения необходимо уделять больше внимания медицинским исследованиям, а также вносить изменения в систему профессионального обучения и переподготовки. Это должно привести к изменениям в установках и организации служб здравоохранения, в центре внимания которых оказываются совокупные потребности человека как целостной личности.

Вперед, в будущее.

Здоровье создают люди, которые живут с ним в условиях повседневной жизни, то есть там, где они учатся, работают, играют и любят. Здоровье создается заботой о самом себе и других людях, наличием возможностей для принятия решений и управления обстоятельствами собственной жизни. А также обеспечением того, что общество, в котором живет человек, создает условия, позволяющие иметь здоровье всем его членам. Важнейшими вопросами формирования стратегий укрепления здоровья являются забота, целостность и экология. Потому руководящим принципом для всех, кого это касается, должно стать то, что на каждом этапе планирования, реализации и оценки мер по укреплению здоровья мужчины и женщины должны быть равноправными партнерами.

15 декабря 2003 года в Венеции Европейское региональное бюро ВОЗ официально открыло Европейский офис ВОЗ по инвестициям в здоровье и развитие, который был создан при поддержке и в сотрудничестве с Министерством здравоохранения Италии и итальянским регионом Венето.

"Открытие Европейского офиса ВОЗ по инвестициям в здоровье и развитие это замечательное подтверждение высокого уровня приверженности Европейского регионального бюро ВОЗ и его 52 государств-членов целям инвестирования в укрепление здоровья населе-

ния и уменьшения различий в состоянии здоровья различных групп населения, - говорит директор Европейского регионального бюро ВОЗ д-р Марк Данзон. - Здоровье - это не только основополагающее право человека, но и одно из важнейших условий успешного экономического развития. Работа данного офиса позволит усилить ту поддержку, которую ВОЗ оказывает правительствам в разработке и осуществлении стратегий, которые помогут всем людям пользоваться этим правом".

Разрыв в состоянии здоровья населения между различными странами Европейского региона ВОЗ увеличивается под влиянием как экономических и социальных, так и экологических и биологических факторов. Несмотря на улучшение качества жизни населения в некоторых частях Региона, миллионы людей страдают от последствий таких проблем, как бедность и усиливающиеся различия в состоянии здоровья. К концу 1990-х годов в 18 странах Центральной и Восточной Европы и в новых независимых государствах свыше 165 млн. человек были вынуждены жить на менее чем 4 долл. США в день. Согласно данным Европейской комиссии, в этот же период около 60 млн. человек в странах Европейского союза, т.е. примерно 18% населения, подвергались риску относительной бедности и социального отчуждения.

Жизнь в бедности ассоциируется с более низкой ожидаемой продолжительностью жизни при рождении. На сегодняшний день в Европе разрыв в показателях ожидаемой продолжительности жизни населения, проживающего в странах с высоким и низким уровнем доходов, составляет в среднем 10 лет. Самый высокий показатель ожидаемой продолжительности жизни (свыше 79 лет) зарегистрирован в Италии, Франции, Швеции и Швейцарии, а самый низкий (в среднем 66 лет) - в таких странах, как Казахстан, Кыргызстан, Республика Молдова, Российская Федерация, Туркменистан, Украина.

В странах Восточной Европы и бывшего СССР 18 млн. детей проживают в условиях крайней бедности и подвергаются высокому риску смерти. Вероятность их смерти до достижения пятилетнего возраста в шесть раз выше, чем в других странах Региона.

Проблемы неравенства в состоянии здоровья не обошли стороной и Западную Европу. Богатство и здоровье не распределяются равномерно внутри стран. В частности, это находит отражение в том факте, что в группах населения более низкого социально-экономического

статуса риск развития серьезной болезни и преждевременной смерти превышает таковой среди более обеспеченных групп населения по крайней мере в два раза. Сегодня в некоторых западных странах для ребенка, родившегося в бедной семье, риск смерти в грудном возрасте в 2,5 раза выше, чем у ребенка, родившегося в богатой семье.

Процесс, приведший к созданию в Венеции Европейского офиса ВОЗ по инвестициям в здоровье и развитие, был начат в 2002 г., после того как комиссия ВОЗ по макроэкономике и здоровью опубликовала свой доклад, показывающий четко выраженную зависимость между экономическим развитием и здоровьем населения. Работа Венецианского офиса будет полностью посвящена анализу этой зависимости в Европейском регионе ВОЗ. Работая в партнерстве с рядом учреждений Организации Объединенных Наций, таких, как Всемирный банк, а также с Советом Европы и Европейской комиссией, он поставит акцент на предоставлении больших возможностей работникам здравоохранения в государствах-членах по включению вопросов охраны здоровья в стратегии, направленные на борьбу с бедностью. Работа этого офиса будет являться одной из важнейших составляющих вклада, который вносит Европейский регион в достижение поставленных Организацией Объединенных Наций целей Тысячелетия в области развития.

Ценность ресурсов здоровья обусловлена, в частности, текущими и будущими доходами от их использования, поскольку развитие рекреационной системы как основы поддержания капитала здоровья дает как прямые доходы в виде налоговых поступлений в бюджеты регионального и федерального уровня, так и косвенные доходы в виде роста производительности труда граждан государства. Вследствие этого можно утверждать, что капитал здоровья является национальным достоянием страны.

Литература:

1. Ильинский И.В. Инвестиции в будущее: образование в инновационном воспроизводстве. - СПб.: Изд. СПб УЭФ, 1996. - С.30.
2. Левант Н.А. Организация медицинского страхования в России. - М., 1993. - С.35-36.
3. Лучкевич В.С. Основы социальной медицины и управления здравоохранением. - Санкт-Петербург, 1997г. - С.45-46.
4. Акулов В.Н. Социальная защита граждан в условиях обязательного медицинского страхования // Мир медицины. - 1997г. - №6. - С.21-23.
5. Национальное богатство и человеческий капитал // Вопросы экономики. - 2003 г. - №2. - С. 103.

6. На ЧМК принят коллективный договор// Урал-экспресс. - 15 апреля 2004г. - С.2.

7. На Южноуральском арматурно-изоляционном заводе разработана программа здоровья (Челябинская область) // Комсомольская правда. - 25.03.2004г. - С.6.

8. Касаева Т.В. Проблемы и перспективы развития рекреационного комплекса КМВ. – <http://pn.pglu.ru>

9. Европейское региональное бюро ВОЗ. Центр СМИ http://www.who.dk/mediacentre/PR/20031212_1

10. Управление развитием человеческого капитала компании. – http://www.cinfo.ru/OB/OB_basic.htm

6.3 Стимулирование здорового образа жизни и высокой работоспособности персонала

Здоровье – бесценное достояние не только каждого человека, но и всего общества. К сожалению, многие люди не соблюдают самых простейших, обоснованных наукой норм здорового образа жизни. Одни становятся жертвами малоподвижности, другие излишествуют в еде, третьи не умеют отдыхать, отвлекаться от производственных и бытовых забот. Некоторые люди, поддаваясь пагубной привычке к курению и алкоголю, активно укорачивают свою жизнь. «Если человек следит за своим здоровьем, трудно найти врача, который бы так стал полезнее его здоровью, чем он сам» - утверждал мудрый Сократ.

Здоровье каждого человека определяется соотношением внешних и внутренних воздействий на его организм, с одной стороны, и возможностями самого организма противостоять нежелательным воздействиям, защищаться от них, по возможности усиливая воздействие полезных для здоровья факторов, с другой стороны.

Хорошо организованная пропаганда медицинских и гигиенических знаний среди населения способствует снижению заболеваемости и смертности, помогает воспитывать здоровое, физически крепкое поколение. Мировой опыт свидетельствует, что эффективность этой профилактической деятельности среди населения исключительно высока.

Следует отметить, что в стране уже принят ряд законодательных актов в области охраны здоровья населения. К ним относятся:

Основы законодательства Российской Федерации по охране здоровья граждан, определившие профилактическую деятельность одним из основных направлений здравоохранения.

Федеральный закон "О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения", ряд статей которого определяет, что гигиеническое воспитание и обучение граждан, направленные на повышение их санитарной культуры, профилактику заболеваний и распространение знаний о здоровом образе жизни, являются обязательными;

Федеральный закон "О качестве и безопасности пищевых продуктов" и Концепция государственной политики в области здорового питания до 2005 года, направленные на улучшение качества и структуры питания как одного из основных факторов, определяющих здоровье населения;

Федеральный закон "Об иммунопрофилактике инфекционных болезней", определяющий стратегию и систему мер в области профилактики основных инфекционных заболеваний;

Федеральный закон "О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)".

Правительством Российской Федерации принят ряд *федеральных целевых программ*, рассматривающих отдельные проблемы сохранения и укрепления здоровья, профилактики заболеваний населения Российской Федерации, в том числе сахарного диабета, туберкулеза, ВИЧ-инфекции, а также создания эффективной системы вакцинопрофилактики населения. [3]

Основными задачами в области охраны здоровья являются улучшение качества и обеспечение доступности медицинской помощи, реализация федеральных и территориальных целевых программ, направленных на обеспечение санитарно-эпидемиологического благополучия населения, создание экономических и социальных условий, способствующих снижению распространенности негативных факторов риска и уменьшению их влияния на человека. Для их реализации первоочередными мерами являются:

- обеспечение межведомственного и многоуровневого подходов в вопросах повышения качества жизни, улучшения условий труда, быта и отдыха населения, формирования здорового образа жизни;

- создание постоянно действующей информационно-пропагандистской системы, направленной на формирование здорового образа жизни, профилактику заболеваний;

- создание условий и вовлечение различных групп на селения в активные занятия физической культурой и спортом;
- обеспечение населения качественной бесплатной медицинской помощью.

Исходное значение имеет личная активность граждан, заботящихся о своем здоровье. Между тем несколько патогенных факторов, наносящих вред здоровью всех граждан, на которые указывают многие исследователи и практики:

1. Низкий уровень мотивации на сохранение и укрепление индивидуального здоровья.

2. «Забалтывание» проблемы здоровья. Существует такой психологический феномен: обсуждая какую-либо проблему, рассматривая ее со всех сторон, человек снимает часть внутреннего напряжения, возникающего в связи с этой проблемой. В результате боль, озабоченность становятся меньше.

3. Сужение понятия здоровья. Часто под здоровьем имеют в виду его физическую составляющую, забывая о социально – психологической и духовно – нравственной составляющей.

4. Воздействие неблагоприятных для здоровья экологических факторов.

5. Воздействие неблагоприятных для здоровья антропогенных, психологических и техногенных факторов.

6. Отсутствие целостной и целенаправленной системы формирования культуры здоровья населения, включая:

6.1 - отсутствие последовательной и непрерывной системы обучения здоровью;

6.2 - низкий уровень санитарно – гигиенической и просветительской работы;

6.3 - отсутствие моды на здоровье;

6.4 - мало внимания уделяется вопросам формирования культуры отдыха.

Труд – истинный стержень и основа здоровой жизни человека. Существует неправильное мнение о вредном действии труда, вызывающем якобы «износ» организма, чрезмерный расход сил и ресурсов, преждевременное старение. Труд, как физический, так и умственный не только не вреден, но, напротив, систематический, посильный, и хорошо организованный трудовой процесс чрезвычайно благоприятно влияет на нервную систему, сердце и сосуды, костно-мышечный аппарат, на весь организм человека.

В наблюдающихся случаях перенапряжения и переутомления человека виновен не сам труд, а неправильный режим труда. Нужно правильно и умело распределять силы во время выполнения работы. Интересная и любимая работа выполняется легко, без напряжения, не вызывает усталости и утомления.

Для работника важны удобная рабочая форма, он должен быть хорошо проинструктирован по вопросам техники безопасности. Непосредственно до работы важно организовать свое рабочее место. Освещение рабочего места должно быть достаточным и равномерным. Предпочтительнее локальный источник света, например, настольная лампа. Выполнение работы лучше начинать с самого сложного. Это тренирует и укрепляет волю.

Необходимым условием сохранения здоровья в процессе труда является чередование работы и отдыха. Отдых после работы вовсе не означает состояния полного покоя. Людям физического труда необходим отдых, не связанный с дополнительными физическими нагрузками, а работникам умственного труда необходима определенная физическая активность. Человек, много времени проводящий в помещении, должен хотя бы часть времени отдыха проводить на свежем воздухе.

На многих предприятиях производственного типа применяется производственная гимнастика. Вводная гимнастика перед началом работы способствует активизации двигательных нервных центров и усилению кровообращения в рабочих мышечных группах. Она необходима особенно в тех видах производственной деятельности, которые связаны с длительным сохранением сидячей рабочей позы и точностью выполнения мелких механических операций.

Физкультурные паузы организуются непосредственно во время работы. Время их проведения определяется фазами изменения уровня работоспособности – в зависимости от вида деятельности и контингента работающих. Физкультурная пауза по времени должна опережать фазу снижения работоспособности. С помощью выполнения упражнений с музыкальным сопровождением для незадействованных мышечных групп улучшается координация деятельности нервных центров, точность движений, активизируются процессы памяти, мышления и концентрации внимания, что благотворно влияет на результаты производственного процесса.

Что касается психологического климата, то за нормальные взаимоотношения, формирующиеся благодаря микроклимату в структурных подразделениях, могут отвечать несколько лиц: инспектор по условиям и охране труда, консультант по психологическому климату,

инспектор по морали, менеджер по связи с администрацией. Главные здесь задачи: обеспечение трех видов совместимости – профессиональной, функциональной и психологической; предотвращение чувств недовольства, обиды, зависти, борьба с интригами и конфликтами.

Для поддержания здоровья работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда: на подземных горных работах и открытых горных работах в разрезах и карьерах, в зонах радиоактивного заражения, на других работах, связанных с неустранимым неблагоприятным воздействием на здоровье человека предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

При повреждении здоровья работника вследствие несчастного случая на производстве, либо профессионального заболевания возмещаются его утраченный заработок, а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию.

Работники, занятые на тяжелых работах и на работах с вредными и опасными условиями, проходят за счет средств работодателя обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний. Также, работникам, занятым на работах с вредными условиями, бесплатно выдаются по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты.

Для обеспечения санитарно – бытового и лечебно – профилактического обслуживания в организации по установленным нормам оборудуются санитарно – бытовые помещения для оказания медицинской помощи, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки.

Фирмы, организации, заботясь о своих работниках, обеспечивают добровольное медицинское страхование, например, до 4% от зарплаты. Если работник за определенный промежуток времени не болел, организация выплачивает ему лечебные, оздоровительную премию и отпускные. Также выплачивается не израсходованная страховка. Обязательное медицинское страхование составляет 3,6% фонда оплаты труда.

Приведем примеры расчетов ущерба фирмы от нездоровья работников.

Имеется 6 тысяч работающих. Средние потери по болезни – 20 чел/дней. Производится продукции за 1 чел/день на 10 тыс. рублей, прибыль

– 1 тыс. рублей, заработная плата – 300 рублей в день, отчисления в фонд социального страхования – 50% заработной платы по больничному. Определить ущерб фирмы от нездоровья.

1) $6\ 000 \cdot 20 \text{ чел/дней} = 120\ 000 \text{ чел/дней}$ – потери рабочего времени.

2) $120\ 000 \text{ чел/дней} \cdot 10\ 000 \text{ рублей} = 1,2 \text{ млрд. руб.}$ в год – условные потери выручки (выработки).

3) $120\ 000 \text{ чел/дней} \cdot 1\ 000 \text{ рублей} = 1,2 \text{ млн. рублей}$ - недополучено прибыли.

4) $300 \text{ руб.} \cdot 120\ 000 \text{ чел/дней} = 36 \text{ млн. руб.}$ - переплатили рабочим, которые замещали больных.

5) $36 \text{ млн. руб.} \cdot 0,5 = 18 \text{ млн. руб.}$ - переплата в фонд социального страхования.

Расчет фонда добровольного страхования (ФДС).

ФДС = 4% от заработной платы.

Пример.

5 000 рублей – среднемесячная заработная плата

заболеваемость	отчисления работодателя в ФДС
20 дней	0%
15 дней	20%
10 дней	40%
5 дней	60%
0 дней	100%

Если работник болеет:

- более 20 дней, он платит в ФДС 200 рублей в месяц ($5\ 000 \cdot 0,04 = 200 \text{ руб.}$) из своего заработка;

- 15 дней: работник платит в ФДС 160 руб., работодатель – 40 руб.;

- 10 дней: работник – 120 руб., работодатель – 80 руб.;

- 5 дней: работник – 80 руб., работодатель – 120 руб.;

- 0 дней: работник получает (выигрывает) 2400 руб. в год за счет того, что все взносы в ФДС осуществляет работодатель. Но и фирма получает дополнительный доход в виде прибыли в 12000 рублей. Значит, фирмам выгодно инвестировать в капитал здоровья персонала.

Литература:

1. Полный сборник кодексов РФ. - М.: «Информэкспо», Воронеж: Издательство Борисова, 2002.

2. Баликоев В.З. Общая экономическая теория. Учебное пособие. – Новосибирск: ТОО «ЮКЭЛ», НПК «Морус», 1996.

3. Завельский М.Г. Экономика и социология труда: Курс лекций. – М.: Издательство «Палеотип»: «Логос», 2001.

ГЛАВА VII. УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ РАБОЧИХ

7.1 Изменение характера и содержания труда в экономике знаний

В самом общем виде труд можно определить как объективно присущую человеку сферу деятельности по присвоению природных, материальных и интеллектуальных ресурсов. Еще классики экономической теории трактовали труд как непосредственный процесс присвоения природных ресурсов. Простыми моментами процесса труда являются [2]:

1) предметы труда - это вещество природы, вещь или комплекс вещей, на которые человек воздействует в процессе труда при помощи средств труда с целью приспособления их для удовлетворения личных и производственных потребностей;

2) средства труда - вещь или совокупность вещей, которые человек помещает между собой и предметом труда, и которые служат для него в качестве проводника воздействия на этот предмет в целях получения необходимых материальных благ. К средствам труда относятся орудия труда и рабочее место;

3) способности к труду на основе определенных знаний и навыков выполнения конкретных технологических операций.

Воздействуя на окружающую среду и изменяя ее, люди, побуждаемые все возрастающими потребностями, изменяют и собственную человеческую природу: развивают способности к труду; обогащают свои знания, увеличивают возможности их использования; расширяют сферу трудовой деятельности, совершенствуют сам процесс труда [1].

В постиндустриальном обществе происходят кардинальные изменения в производстве, выражающиеся в поразительном разнообразии производимых образцов товаров, видов услуг. Так, до 40% продаж американских компаний обеспечивается новыми продуктами, услуга-

ми и идеями. Выпускаются тысячи типов техники. Деятельность человека направлена на создание машин, механизмов, материалов с заранее заданными свойствами, отсутствующими непосредственно в природе, средств передачи и хранения информации, совершение научных открытий. Важным признаком информационного постиндустриального общества является изменение характера труда. Труд оказался захвачен глубокими изменениями, содержание которых обусловлено интеллектуализацией всех процессов, изменениями в социальной и экономической сферах общества. Можно выделить следующие изменения в содержании трудовой деятельности.

1. Интеллектуализация и обобществление труда

Производство становится ОБЩЕСТВЕННЫМ, поскольку предполагает организацию огромных масс людей в разных странах и в разных сферах деятельности. Чтобы наладить выпуск товара, необходимо изучить психологию покупателей и выявить потенциальные требования к нему еще до его появления; организовать рекламную деятельность по формированию нужной фирме позиции потенциального покупателя (видеоклипы, статьи, радиопередачи); провести цикл научно-исследовательских разработок, включая анализ уже сделанных открытий в смежных сферах науки и техники. Затем следует собственно производство товара.

При этом человек оказался полностью выведенным из технологического процесса, за ним закрепилась лишь одна функция: первичной наладки, наблюдения и совершенствования деятельности управляющей машины. На первое место выдвинулась проблема формирования научно-технического потенциала труда, рост его наукоемкости. С конца 50-х годов общим стало правило: выигрывает тот, кто сумеет быстро собрать, обобщить и проанализировать имеющуюся информацию, отобрать приемлемые образцы, провести структурную перестройку бизнеса и запустить производство конкурентоспособных изделий.

2. Характер труда

Исследования, проведенные фирмами "Оливетти", "Фиат", "Вольво", американскими и японскими менеджерами, показали, что тейлоризм с его принципом "один рабочий - одна операция", высокой интенсивностью, монотонностью, нетворческим характером труда, приспособленный к низкой квалификации рабочих; с его стимулированием, основанным на комбинации штрафов и премий; в сочетании с новой техникой (особенно гибкими производственными системами)

приводит к целому ряду негативных последствий. Среди рабочих растет неудовлетворенность трудом, падает "рабочая этика", ширится "аллергия к труду". Распространение фордовско-тейлоровской системы организации труда послужило одной из важнейших причин роста преступности ("квазишизофренический эффект"), когда вынужденное подчинение дисциплине труда на производстве компенсируется за воротами фабрики ростом наркомании, алкоголизма, уголовной преступностью. Снижается эффективность использования дорогостоящего оборудования, поскольку новая техника лишается главных своих преимуществ: гибкости, быстроты перенастройки на выпуск новой продукции.

Поточное автоматизированное производство сделало потери от брака огромными. Борьба же с потерями традиционными формами контроля оказалась неэффективной. Во-первых, пришлось бы ставить контролера рядом с каждым рабочим на каждой производственной операции. А сделать контроль внутренним моментом деятельности самого рабочего фордовско-тейлоровская система не в состоянии. Во-вторых, автоматизация производства снизила долю живого труда: сегодня она составляет не более 15% всех издержек на изготовление продукта. Поэтому сокращение затрат на рабочую силу (снижение зарплаты, штрафы и другие традиционные методы) в автоматизированных производствах экономически нецелесообразно, поскольку не сказывается существенным образом на стоимости продукции, а политически опасно, т.к. способствует росту социальной напряженности.

Вытеснение человека машинами меняет его роль: он становится контролером, управляющим сложнейшими процессами. Дорогостоящее оборудование увеличивает цену ошибки одного человека в тысячи раз, повышает ответственность за точность операций, за правильность выбранного решения. Поэтому на первое место выдвигается качество рабочей силы: уровень квалификации, ответственное, творческое, заинтересованное отношение к своему делу, понимание смысла и роли выполняемых операций, совмещение профессий, как дополнительный резерв гибкости и мобильности производства.

Большое значение имеет образование и квалификация работников. В США за 1970-1990 гг. средний объем знаний одного работника вырос в 4 раза. Эффективность образования определяется масштабами распространения знаний и других результатов творческой деятельности. В частности, установлено, что рост уровня образования на 1 класс средней школы обеспечивает в среднем рост числа подавае-

мых рационалистических предложений на 6% и на 50% сокращает сроки освоения рабочими новых операций.

Уровень квалификации работников относится к важнейшим компонентам трудового потенциала. Во всех развитых странах существенно вырос удельный вес квалифицированных рабочих. Растут затраты как государства, так и фирм на профессиональную подготовку кадров. В частности, фирма «Дженерал электрик» расходует на это ежегодно более 100 млн. долларов. В целом фирмы США тратят на профессиональную подготовку более 30 млрд. долларов в год, что превышает соответствующие затраты государства [2].

Изменились способности к труду. Во всех развитых странах существенно выросла доля лиц, занятых преимущественно умственным трудом. Например, в США она увеличилась за 1950-1990 г.г. с 36% до 60%. Количество инженеров за этот период выросло в 4 раза, ученых - более, чем в 5 раз. Так называемые «белые воротнички» составляют в США свыше 70% трудоспособного населения и получают более 80% фонда оплаты труда. При использовании творческих способностей человека (это особый вид природных ресурсов, которые в отличие от других ресурсов не могут быть исчерпаны) наблюдается увеличение объема продукции при снижении затрат рабочего времени и интенсивности труда [1]. Наибольших успехов в экономическом развитии добиваются те страны, где созданы наилучшие условия для реализации творческих способностей, особенно в сфере науки, изобретательства и рационализации. Зарождается труд совокупного рабочего как эффективный метод реорганизации существовавших ранее производственных процессов, подсказанный практикой в поисках новых источников роста результативности труда.

Наблюдения показывают, что хорошо спроектированное и должным образом интегрированное в систему управления производством коллективное участие работников во всеобъемлющей рационализации способно обеспечить быстрое, действенное, безболезненное внедрение технологических инноваций, а в итоге стремительный рост результативности труда [3].

Труд стал не только общественным и интеллектуализированным, но и **ИННОВАЦИОННЫМ ПО ХАРАКТЕРУ** (инновация - прорыв в каком-либо направлении, основанный на использовании новых знаний и методов организации деятельности). Инновационность труда обеспечивается мелкими и средними фирмами. Они обеспечивают более 2/3 занятости и национального дохода в ведущих странах мира, а

их оптимальное сочетание с крупными фирмами позволяет поддерживать высокие темпы научно-технического и экономического прогресса; в наукоемких секторах промышленности они являются наиболее активными субъектами, осуществляя доработку, модификацию, рыночное применение результатов крупных открытий, совершенных силами большой науки.

3. Основной ресурс

Основным ресурсом становятся знания. Знания приводят к созданию совершенно новых материалов, используемых в различных областях, от авиастроения до медицины, и создают возможность замены одного материала другим. Глубокие знания позволяют нам изучать материалы на молекулярном уровне и придавать им требуемые термические, электрические или механические характеристики. Знания заменяют ресурсы. Лучшим доказательством того, что знания заменяют любые ресурсы, стали недавние изобретения в области сверхпроводников, которые, как минимум, уменьшают количество энергии, столь необходимой для выпуска каждой единицы продукции.

Вдобавок ко всему этому, знания также экономят время. Само по себе время является одним из важнейших экономических ресурсов, хотя о нем ничего не говорится в балансе любой компании. Время, по сути, остается как бы незаметным вкладом. Но в нашу эру быстрых перемен возможность сэкономить время (например, путем скоростных коммуникаций или опережая конкурента в поставке товара на рынок) может стать решающим фактором. Новые знания ускоряют ход событий, ведут нас в эпоху "реального времени" и молниеносной экономики.

4. Факторы производства

В то время как в прошлом труд, земля, сырье и капитал были основными факторами производства в индустриальной экономике, знания в широком смысле, то есть данные, информация, образы, символы, культура, идеология и ценности, теперь являются центральным ресурсом постиндустриальной экономики.

Соответствующие данные, информация и знания позволяют снизить все прочие вложения для создания капитала.

Революционной современную экономику делает тот факт, что если земля, труд, сырье и, может быть, даже капитал могут рассматриваться как ограниченные ресурсы, то знания фактически неистощимы. И компании могут использовать их, чтобы создать еще больше знаний.

5. Индивидуализация труда

Серийное производство, как определяющая характеристика экономики индустриального общества, устаревает все больше и больше, так как фирмы устанавливают информационемкие, зачастую автоматизированные производственные системы, восприимчивые к бесконечным недорогим изменениям. В действительности революционным результатом является индивидуализация серийного производства.

Все в большей степени массовые рынки сами по себе разбиваются на различные ниши, так как потребности покупателей становятся разнообразнее, а лучшая информация даст возможность бизнесменам выявлять и обслуживать микрорынки. Специальные магазины, салоны, супермаркеты, домашние телевизионные системы покупки, компьютерные системы покупки, почтовые и другие системы обеспечивают растущее разнообразие каналов, по которым производители могут предлагать свои товары потребителям на все более индивидуализирующемся рынке. Между тем реклама нацеливается на все более мелкие сегменты рынка, достигаемые через все более индивидуализирующиеся средства массовой информации. Одновременная индивидуализация производства, распределения и коммуникаций революционизирует экономику и продвигает ее от однородности к крайнему разнообразию.

6. Работа

Изменяется даже работа как таковая. Неквалифицированная, по существу, взаимозаменяемая физическая работа приводила в движение индустриальную экономику. Массовое, в заводском стиле, образование готовило рабочих к рутинному, повторяющемуся труду. Напротив, постиндустриальное общество сопровождается растущей индивидуализацией труда, так как квалификационные требования стремительно растут.

Физическая сила по большей части возместима. Так, неквалифицированный рабочий, который ушел сам или был уволен, может быть быстро заменен с небольшими издержками. Напротив, растущие уровни специализированных навыков, требуемых современной экономикой, делают поиск подходящего человека с подходящей квалификацией более трудным и дорогостоящим. Несмотря на возможное столкновение с конкуренцией многих других безработных, дворник, уволенный из гигантской оборонной компании, может получить работу дворника при школе или страховой компании. Однако, инженер-электронщик, который провел годы, строя спутники, может и не

иметь знаний, необходимых инженеру окружающей среды. Растущая специализация и быстрое изменение квалификационных требований снижают взаимозаменяемость труда.

С развитием экономики можно ожидать дальнейшие изменения в соотношении "непосредственного" и "косвенного" труда. С традиционной точки зрения "непосредственные" или "производственные" рабочие - это те рабочие, которые находятся на заводе и непосредственно производят продукцию. Они же производят добавочную стоимость. Все же остальные описываются как "непроизводственные" или вносящие только "косвенный" вклад. Сегодня это различие стирается, так как количественное отношение производственных рабочих к "белым воротничкам", техническим и профессиональным рабочим все уменьшается. Наконец, стоимость, производимая "косвенным" трудом, достигает (если не превосходит) уровня стоимости, производимой "непосредственным" трудом.

7. Масштаб

Рабочая единица уменьшается. При производстве большинства изделий масштаб операций миниатюризируется. Огромное число рабочих, выполняющих большой объем одинаковой физической работы, заменяется малым числом дифференцированных рабочих бригад. Большой бизнес становится меньше, малый бизнес тоже уменьшается. IBM с 370 тысячами рабочих обречена на вытеснение малыми производителями по всему миру. Чтобы выжить, она увольняет многих рабочих и делится на 13 отдельных, более мелких, деловых единиц. [7]

8. Организация труда

В борьбе за восприимчивость к изменениям компании состязаются в скорости разрушения бюрократических структур индустриальной экономики. Рынки, технологии и нужды потребителей меняются в наши дни настолько быстро и оказывают столько различных воздействий на фирму, что бюрократическое единообразие обречено на гибель. Идет поиск качественно новых форм организации. Так, например, популярный сейчас "реинженеринг" - это попытка реорганизовать фирму в соответствии с процессами, а не рынками или отдельными сферами производства. Из-за того, что рынки изменяются постоянно, их расположение становится менее важным, чем гибкость и маневренность.

9. Интеграция систем

Растущая сложность в экономике требует все более развитых систем интеграции и управления. Управление сложными структурами

требует новых форм организации руководства и очень высокой степени интеграции. Это, в свою очередь, приводит к все возрастающему потоку информации, проходящей через организацию.

10. Инфраструктура

Для того, чтобы одновременно следить за прохождением комплектов и готовых изделий, синхронизировать действия поставщиков, согласовывать текущие планы инженеров и специалистов по сбыту, привлекать людей, занимающихся научно-конструкторскими разработками, к нуждам производства и, кроме того, создавать четкую картину происходящего, были потрачены миллиарды долларов на создание электронных сетей, соединяющих между собой компьютерные базы данных и другие средства информационных технологий.

11. Ускорение

Все эти перемены еще более усиливают скорость операции и сделок. Экономия скорости заменяет собой экономию масштаба. Конкуренция настолько значительна, а требуемые скорости настолько велики, что старое правило "время - деньги" все в большей степени заменяется на "каждый следующий промежуток времени стоит дороже, чем предыдущий". Время становится критической величиной, что находит отражение в поставках "как раз вовремя", стремлении уменьшить длительность процесса принятия решений. Медленный, последовательный анализ, проводимый шаг за шагом, заменяется "одновременным инженерингом". Компании вступают в конкуренцию, "основанную на времени". [7]

12. Информатизация труда

В 70-80-е годы XX века осуществляется сдвиг в сторону высоких технологий. Новые технологии являются источником и базой преобразований, пронизывающих все сферы жизнедеятельности общества - производственный процесс во всех отраслях: обучение, медицинское обслуживание, архитектура и т.п. Компьютер начинает менять образ мышления, способ получения информации, характер деловых связей. С развитием информатики, основывающейся на микропроцессорной технике и системе коммуникаций, возникает новый информационно-технологический способ производства. Наибольших успехов в этом достигли США. В 80-90-е годы они сделали ставку на развитие информационного сектора услуг как путь для сохранения статуса лидирующей экономической державы. В 1990 г. телекоммуникационная продукция США в 5 раз превзошла продукцию Европейского сообщества, в 2 раза - Японии, а информационная деятельность и услуги

обеспечивали 80% рабочих мест. США вновь заняли ведущее место в новой интеллектуальной технологии.

По исследованиям, проведенным Международным телекоммуникационным союзом (International Telecommunications Union), по относительному показателю количества ПК на душу населения лидирует европейское государство Сан-Марино. Там на каждую тысячу человек приходится 727 компьютеров. США занимает в рейтинге второе место: на тысячу американцев – 554 компьютера. Почетное третье место досталось Швеции -506 компьютеров на тысячу человек. Вслед за ней идут Дания и Швейцария -501 и 491 ПК. Япония заняла 21 место (314 ПК на тысячу жителей). Прибалтийские республики бывшего СССР обогнали Россию: Эстония, Латвия и Литва занимают в списке 35, 38 и 66 места, соответственно. России досталось лишь 78-е место - на тысячу жителей всего 43,59 компьютера. По общему количеству используемых ПК Россия находится на тринадцатой строке рейтинга, но компьютеров у нас все равно в 26 раз меньше, чем у занявших первое место, по этому показателю Соединенных Штатов.

Согласно прогнозам экспертов, списки рейтинга общего количества ПК в стране и рейтинга относительного числа компьютеров в пересчете на количество жителей в каждом отдельном государстве в скором времени существенно изменятся. Причиной тому служит отсутствие прироста количества ПК в благополучных странах, так как активно проходит лишь процесс замены устаревших моделей «машин» на новые. Места лидеров в течение восьми – десяти лет, вероятнее всего, займут государства азиатского региона вследствие быстрого прироста общего количества ПК.

По оценке американских экспертов, вклад информационных технологий в развитие человеческой жизнедеятельности более значим, чем всех предыдущих технологических революций. Они привели к созданию единого мирового пространства, созданию рынков производимых товаров в невиданных масштабах. Высокие информационные технологии в кратчайшие сроки позволяют достичь высоких результатов в промышленном производстве, на которые раньше уходили десятилетия [4].

В связи со всеми изменениями, произошедшими в постиндустриальном обществе, резко возросла ответственность людей за оборудование, за качество производимых ими операций. Человек стал более организованным, что характеризуется его аккуратностью, дисциплинированностью, обязательностью, законопослушностью. Население

развитых стран обладает этими качествами в значительно большей мере, нежели население других стран. Это обусловлено различными традициями и системой воспитания.

Так, в Германии детям с ясельного возраста постоянно внушают правило: «Порядок – это половина жизни». Знаменитый «немецкий порядок» проявляется как в быту, так и в высоком качестве продукции, четкости законов, соблюдении договоров. Японский опыт организации труда основан на «пяти С»: Сейри – упорядоченность, Сейтан – опрятность, Сейсо – чистота, Сейкецу – чистоплотность, Ситсуке – дисциплина. Слово «порядочность» происходит от слова «порядок». Поэтому порядочность предполагает, прежде всего, высокую организованность во всех сферах деятельности человека [2].

Изменения произошли и в правовом отношении. Теперь важное значение имеет то, что принцип свободного труда отражен в конституционном признании права граждан на труд при одновременном отказе от признания труда их обязанностью, поскольку нельзя заставлять человека работать. Есть люди, для которых труд составляет смысл жизни. И есть те, кто питает отвращение к труду или безразличны к нему, предпочитающие жить на нетрудовые доходы. Между этими крайними категориями – широкий диапазон отношения человека к труду как источнику зарабатывания средств существования и самовыражения личности, повышение ее роли в обществе.

Поэтому существует подход к определению оценки и усилению мотивов к труду каждого человека исходя из его предпочтений: интересная по содержанию работа, размер заработка, условия труда, служебное продвижение, пользование социальными услугами. Важный аспект, раскрывающий социальную сущность труда и его правовое обеспечение, касается социальной защищенности работающих. Здесь имеется в виду правовые гарантии обеспечения занятости и компенсации вынужденной безработицы, повышение покупательной способности населения, поддержка малообеспеченных групп населения [1].

Дальнейшее изменение характера и содержания труда может иметь совершенно различные по своему социальному значению последствия. Это либо освобождение миллионов людей от труда и возникающая для них возможность самим продуктивно распоряжаться свободным временем, либо глобальные экономические кризисы, увеличивающаяся безработица и новые социальные потрясения. Оно развернется в следующих направлениях:

- 1- будут созданы новые организационные формы – гибкие сетевые предприятия;

- 2- лидерование малого и среднего бизнеса;
- 3- формирование новых методов управления, в частности, тойотизма (преобладание горизонтальных корпоративных связей между системой управления и рабочими);
- 4- использование системы «гибкого дня», суть которого проста:
 - вы приходите на работу, когда вам удобно;
 - вы уходите с работы, когда вам удобно;
 - вы должны быть на работе в обязательные для всех часы;
 - продолжительность вашего рабочего времени в месяц не должна быть меньше нормы [8].

Литература:

1. Симкина Л.Г. Человеческий капитал в инновационной экономике. – СПб.: СПбГИЭА, 2000. – 152 с.
2. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. – М.: НОРМА, ИНФРА-М., 2001. – 448 с.
3. Завельский М.Г. Экономика и социология труда: Курс лекций. – М.: Палеотип, ЛОГОС, 2001. – 204 с.
4. Баликоев В.З. Общая экономическая теория . Учебное пособие. – Новосибирск: ТОО «ЮКЭАГ», АПК «Модус», 1998. – 416 с.
5. http://hardvision.ru/?dir=editorials&doc=computerization_world_russia
6. Добрынин А.И. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. – СПб: Наука. – 1999.
7. Тоффлер Э., Тоффлер Х. Третья волна. – Новосибирск: Сибирская молодежная инициатива, 1996.
8. Философские науки. – 2001. - №1. – С. 43-54
9. Российский статистический ежегодник. Стат./сб. Госкомстат России. – М., 2003

7.2 Квалификационная аттестация и оценка трудового потенциала рабочих

Труд (англ - Labor)- процесс сознательной целесообразной деятельности человека, с помощью которой он видоизменяет предметы природы и приспособливает их для удовлетворения своих потребностей. Труд - первое и основное условие существования людей.

В общественном производстве труд функционирует в двух формах: **как** простой труд и как сложный труд. В товарном производстве простой труд выступает исходной базой, к которой приравниваются все виды сложного труда. В ходе развития научно-технической рево-

люции растут и сложность, и доля сложного труда в общих трудовых затратах. Вместе с изменением характера и содержания труда важное место занимает гуманизация условий труда.

Оценка труда - мероприятия по определению соответствия количества и качества труда требованиям технологии производства. Говоря о системах оценки труда, можно выделить три основных уровня оценки (Таблица 7.1).

Таблица 7.1

Основные уровни оценки

Уровень оценки	Периодичность	Метод	Возможности использования
1. Повседневная оценка профессиональной деятельности (сильных и слабых сторон)	Один раз в день один раз в неделю	Анкетирование по фактическим действиям. Обсуждение	Обратная связь с оцениваемым с целью модификации поведения и обучения
2. Периодическая оценка исполнения обязанностей	Один раз в полгода, год	Анкетирование по фактическим действиям и результатам труда	Определение перспектив и разработка совместных целей
3. Оценка потенциала	Разовая, перманентная	Обсуждение. Тестирование. Центр оценки.	Построение кадрового прогноза, планирование карьеры

Основные подходы к оценке труда:

1) Оценка результата, например, произведенной продукции. Затруднение вызывает оценка сложных, комплексных видов деятельности, затрагивающей множество людей, поскольку возникает проблема оценки вклада каждого в получение результата.

2) Оценка поведения по критериям, связанным с исполняемой деятельностью. Наибольшая проблема - отделение реального поведения и общих психологических черт личности.

3) Рейтинг успешности (по ряду шкал, отражающих поведенческие измерения или измерения черт). Проблемы этого подхода - ошибки обобщений и генерализации, при которых оценки одних шкал необоснованно переносятся на другие. Примерами модифицированных рейтингов являются ориентированные на поведение рейтинговые шкалы, шкалы наблюдения за поведением.

4) Процедуры ранжирования, дающие возможность установить различия между рядом лиц по одному или ряду показателей. Однако

при использовании прямых рейтингов могут давать ложные (субъективные) результаты.

В России действует единый тарифно-квалифицированный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС), квалифицированные справочники должностей руководителей, специалистов и служащих (КСД) производственных отраслей, квалификационный справочник должностей служащих бюджетной сферы.

ЕТКС служит для определения разрядов работ и рабочих. В большинстве отраслей промышленности работы подразделяются на шесть разрядов, в некоторых отраслях - на восемь. С помощью ЕТКС решается наиболее трудная задача сопоставления (соизмерения) разнообразных видов работ по степени их сложности, а, следовательно, и по квалификации. Тарификация рабочих, т.е. присвоение им в зависимости от уровня профессиональных знаний и трудовых навыков определенного разряда, осуществляется комиссией на основе действующего ЕТКС, который включает более 70 выпусков для профессий, общих во всех отраслях народного хозяйства, а также отраслевые выпуски и являются обязательным для применения на государственных предприятиях и рекомендательным для предприятий других форм собственности.

Тарифно-квалификационные справочники предусматривают применение тарифных сеток.

В бюджетных организациях регулирование заработной платы осуществляется на основе Единой тарифной сетки (ЕТС). Она представляет собой шкалу тарификации и оплаты труда всех категорий работников - от рабочего низшего разряда до руководителей организаций.

При построении ЕТС за основу были приняты следующие принципы ее построения:

а) исходная база - не ниже установленного минимума заработной платы;

б) учет сложности труда на основе таких факторов, как содержание и характер работ, разнообразие (комплексность) работ, руководство подчиненными, степень самостоятельности, уровень ответственности (условия, тяжесть, напряженность труда, региональные особенности). Качественные параметры индивидуальных результатов должны учитываться посредством других элементов заработной платы;

в) охват ЕТС всех категорий работников и группировка их по общности выполняемых работ; группировка служащих по принципу межотраслевого единства.

Тарифная система представляет собой совокупность нормативов, при помощи которых регулируется уровень заработной платы. Эта тарифная сетка, тарифная ставка первого разряда и тарифно-квалификационные справочники. Тарифная сетка характеризуется такими параметрами, как диапазон тарифной сетки, тарифные разряды, тарифные коэффициенты, абсолютное возрастание тарифных коэффициентов.

ЕТС представляет собой 18-рядную тарифную сетку с прогрессивным абсолютным (определяется как разница между тарифными коэффициентами смежных разрядов) и регрессивным относительным (отношение тарифного коэффициента большего разряда к тарифному коэффициенту меньшего разряда минус единица, выраженное в процентах) возрастанием тарифных коэффициентов. Диапазон тарифной сетки характеризуется соотношением по сложности труда крайних разрядов тарифной сетки.

Теоретически по всем параметрам факторов, влияющих на редукцию труда по сложности, достаточным является диапазон в пределах 1:6 (7). Но, учитывая крайне низкий уровень тарифной ставки первого разряда, продолжают сохранять более высокий диапазон тарифной сетки и устанавливают его исходя только из наличия средств на проведение мероприятий по повышению тарифных ставок и окладов.

За постсоветский период с момента введения ЕТС диапазон тарифной сетки менялся многократно. Дважды он устанавливался на исходном уровне 1992г., когда была впервые введена ЕТС. Последнее изменение внесло в соответствии с постановлением Правительства РФ от 30.03.2000 №284 «Об утверждении Единой тарифной сетке по оплате труда работников организаций бюджетной сферы» (Таблица 7.2).

Таблица 7.2

Динамика тарифных коэффициентов ЕТС

Время введения тарифных коэффициентов	Тарифные разряды										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	Тарифные коэффициенты										
14.10.1992	1,0	1,3	1,69	1,91	2,16	2,44	2,76	3,12	3,53	3,99	4,51
27.02.1995	1,0	1,12	1,27	1,44	1,62	1,83	2,07	2,34	2,64	2,98	3,7
01.01.2001	1,0	1,3	1,69	1,91	2,16	2,44	2,76	3,12	3,53	3,99	4,51
06.11.2001	1,00	1,11	1,23	1,36	1,51	1,67	1,84	2,02	2,22	2,44	2,68

Время введения тарифных коэффициентов	Тарифные разряды						
	12	13	14	15	16	17	18
	Тарифные коэффициенты						
14.10.1992	5,1	5,76	6,51	7,36	8,17	9,07	10,07
27.02.1992	3,81	4,1	4,87	5,5	6,11	6,78	7,54
01.01.2001	5,1	5,76	6,51	7,36	8,17	9,07	10,07
06.11.2001	2,89	3,12	3,36	3,62	3,9	4,2	4,5

Тарифная ставка того или иного разряда определяется как произведение тарифной ставки первого разряда на тарифный коэффициент соответствующего разряда.

Ставка первого разряда в размере 60 руб. была установлена в сентябре 1995г. и действовало до апреля 1999г. когда была повышена до 110 рублей. С 1 апреля 2000г. она была повышена в 1.2 раза постановлением Правительства РФ за №282 «О повышении тарифных ставок (окладов) Единой тарифной сетки по оплате труда» и составил 132 руб. в отдельные периоды тарифные ставки были ниже даже минимальной заработной платы и поэтому, начиная с 1994г. были предусмотрены для первых четырех-пяти разрядов компенсационные выплаты в конце пропорционально отработанному времени и в расчет сделанных расценок не включались.

Эти выплаты отменены постановлением Правительства РФ от 18.03.99 Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда», принятом в июне 2000 года, был пересмотрен минимальный размер оплаты труда, и статья 1 этого закона предусматривает установление его размеров: с 1 июля 2000г. в сумме 132руб. в месяц; с 1 января 2001г. в сумме 200руб. в месяц; с 1 июля 2001г. в сумме 300руб. в месяц, в 2003г. в сумме 600руб., с января 2005 г. – 720 рублей, с января 2006 г. – 800 рублей.

Предприятия могут самостоятельно разрабатывать заводские тарифные системы, основой которых является единая тарифная сетка (ЕТС) для оплаты труда всех категорий работников бюджетной сферы, включая рабочих, служащих, специалистов, руководителей. В ЕТС профессии тарифицируются с 1-го по 8-й разряды; служащие, специалисты и руководители со 2-го по 18-й разряды.

Рассмотрим объективную характеристику на примере ОАО «МЗАЛ» (Приложение А).

К примеру, возьмем любого работника этого предприятия и проследим за заполнением объективной характеристики.

Сергеев Владимир Николаевич занимает должность рабочего с 01.12.2000г. Получил образование- среднее, работает по специальности- станочник широкого профиля. Вторая специальность или профессия отсутствует.

Общий трудовой стаж составляет 8 лет 6 месяцев, в том числе по данной профессии 3 года 3 месяца.

Производительность работ равна 110% выполнения нормы, превышая норму на 10%. Качество работ - удовлетворительное. Работы выполняет не отвлекаясь от инструкций, поэтому инициативность и рационализация - отсутствуют.

Несет ответственность за оборудование, а именно: станок карусельно-фрезерный Н0263, стоимостью 35 тыс. рублей, со степенью износа на 2004 год – 100%.

На рабочем месте перерабатывают сырьё и материалов на сумму 43,2 тыс. руб. в месяц, ущерб от брака отсутствует.

От работы Сергеева В.Н. зависит безопасность 5 человек. Отвечает в качестве звеньевоего за организацию работы.

Работает в условиях по степени вредности 3 класса, риск - по степени травмобезопасности 2 класса (допустимый).

Затем используя таблицу: "Квалификационные признаки по аттестации рабочих", подсчитываем сумму баллов набранных работником.

По шкале присвоения разряда квалификаций по ЕТС выясняем, какому разряду соответствует сумма баллов работника, а после присваиваем разряд.

Рассматривая данные Сергеева В.Н., присваиваем 3 разряд, т.к. сумма его баллов составляет 110 баллов.

Литература:

1. А.Я. Кибанов «Управление персоналом», Москва /ИНФРА-М,2004г.
2. О.И. Волков, В.К. Складенко «Экономика предприятия», Москва /ИНФО-М, 2002г.
- 3.Т.Ю. Базаров, Б.Л. Еремин «Управление персоналом», Москва, изд. ЮНИТИ, 2003г.
4. Словарь «Трудовая активность населения», 2002г.

ОБЪЕКТИВНАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА

рабочего Сергеева Владимира Николаевича
рабочий с 01.12.2000 г.

Образование среднее

Профессия, специальность станочник широкого профиля

Вторые профессии, специальности -

Опыт работы: Общий трудовой стаж 8 лет 6 месяцев

в том числе по данной профессии 3 года 3 месяца

в том числе в данной должности

Сложность выполняемых работ 3 разряд

в течение двух лет

Производительность работ 110%

Качество работ удовлетворительное

Инициативность, рационализация нет

Тяжесть труда средней тяжести

Напряженность внимания средняя

Ответственность станок карусельно-фрезерный НО263

За оборудование стоимостью 3500 рублей, со степенью износа на 2004г. 100%

На рабочем месте перерабатывается сырьё и материалов на 43,2 тыс. рублей в месяц, ущерб от 1% брака составляет 0 рублей.

От работы Сергеева В.Н. зависит безопасность 5 человек на участках.

Отвечает в качестве звеньёвого за организацию работы и оценку 5 человек рабочих.

Работает в условиях по степени вредности 3 класс 1 степени (вред), риск связан по степени травмобезопасности 2 класс (допустимый)

Начальник цеха
Мастер

Инженер по организации труда
Профорг

ОБЪЕКТИВНАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА

рабочего Карасева Александра Федоровича
машинист тепловоза 2ТЭ10М с марта 1999 г.

Образование среднее специальное

Профессия, специальность машинист тепловоза

Вторые профессии, специальности машинист электровоза

Опыт работы: Общий трудовой стаж 17 лет

в том числе по данной профессии 16 лет

в том числе в данной должности 6 лет

Сложность выполняемых работ 8 разряд по ОТС

в течение двух лет

Производительность работ 65% с грузом; 35% ожидание и резерв

Качество работ хорошее

Инициативность, рационализация =

Тяжесть труда тяжелый, выход на пенсию в 55 лет

Напряженность внимания высокая

Ответственность высокая

За оборудование стоимостью 11700,0 рублей, со степенью износа на 2005г. 30%

На рабочем месте осуществляется перевоз грузов в ж/д грузовых вагонах 150000 тонн в месяц, ущерб от 1% брака составляет нет рублей.

От работы Карасева А.Ф. зависит безопасность движения поездов, людей на участках Московской железной дороги.

Отвечает в качестве машиниста тепловоза за организацию работы и оценку помощника машиниста.

Работает в условиях преобладания вредных производственных факторов, при выполнении которых необходимы период. мед. осмотры, риск связан по степени травмобезопасности с наличием вибрации, повышенного звукового давления, наличием концентрации химических веществ и напряженностью трудового процесса.

Нач. ТЧ-27 ст.
Мастер ТЧ-27 ст.

Инженер по организации труда
Профорг

Квалификационные признаки по аттестации рабочих

Квалификационные признаки	Уровень в баллах				
	1. Мастерство				
1.1 Профессиональное образование, база	Не требуется специальное обучение	Курсы производственного обучения	ПТУ	ПТУ, дополнительная профессия	Специальное среднее образование
Оценка	5	20	30	40	60
1.2 Опыт работы по профессии	5 баллов за каждый год качественной работы по профессии до 20 лет стажа Свыше 20 лет – 100 баллов при сохранении квалификации и мастерства				
1.3 Сложность выполняемых работ >50% заданий в теч. года	Разряд работ относительно разряда рабочих				
	ниже	соответствует	выше	может совмещать работу	
	-10-20	+10-20	+20-30	+30-40	
1.4 Качество выполнения работ в течение 1-2 лет	неудовлетворительное, допускает брак	удовлетворительное	хорошее	отличное	
	-20	0	+20	+30	
1.5 Инициативность, рабочая смекалка	За каждое внедренное рационализаторское предложение добавляется 5-20 баллов с общим пределом – 50 баллов				
2 Тяжесть труда	Более половины выполняемых работ				
2.1 Физическая нагрузка	легкая	средней тяжести	тяжелые	очень тяжелые	
	5	10	20	30	
2.2 Напряженность труда (внимание, зрение, слух, монотонность и др.)	нормальная	1 категория (повышенная)	2 категория (большая)	3 категория (особо значительная)	
	5	10	15	20	
3 Ответственность					
3.1 За оборудование (5-40 баллов)	Оценивается по профессиональным группам с учетом фондовооруженности пропорционально стоимости закрепленного оборудования и степени износа				
3.2 За материалы или продукцию (5-40 баллов)	Оценивается пропорционально стоимости перерабатываемого сырья или вырабатываемой продукции с учетом цены ущерба от 1% брака.				
3.3 За работу других (5-30 баллов)	За управление звеном, бригадой, обучение учеников – 2-5 баллов за каждого человека				
3.4 За безопасность других	нет	1-5 человек	6-10 человек	11-20 человек	более 21 человека
	-	5	10	15	20
4 Производственные условия					
4.1 Условия работы по результатам аттестации рабочих мест	нормальные	допустимые	вредные (горячие)	особо вредные	
	-	5	15	20	
4.2 Риск, опасность	незначительный	небольшой	большой	Особо значительный	
	-	5	15	20	

**Шкала присвоения разряда квалификации
по единой тарифной сетке**

Оценка квалифика- ции (в баллах)	5- 50	51- 80	81- 110	111- 140	141- 180	181- 220	221- 270	271- 320	321- 370	371- 420	421- 480	более 480
Разряд по ЕТС	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Тарифный коэффици- ент	1	1,3	1,7	2,1	2,5	3,0	3,6	4,2	4,8	5,4	6,0	6,6

7.3 Производственная аттестация и стимулы продуктивной занятости рабочих

Изменение политической ориентации и экономических условий хозяйствования во всех отношениях повлияло на трудовые коллективы. Чтобы обеспечивать выпуск продукции высокого уровня в условиях конкуренции необходимо раскрывать потенциальные возможности персонала, повышать квалификацию, поэтому в последнее время многие предприятия начали возвращаться к утерянным методам управления персоналом, т.е. к идее проведения аттестации кадров. При этом умные руководители ставят целью не столько определить формальную профпригодность, сколько в ходе аттестации определить потенциальные возможности человека и в случае необходимости послать на дополнительное обучение [1].

Условно контингент аттестуемых разделен на 3 группы. Первую группу составляли специалисты всех направлений и руководители первичных трудовых коллективов, во вторую группу вошли так называемые руководители среднего звена (начальники цехов, участков, отделов и т.п.); в третью группу были включены главные специалисты, руководители структурных подразделений и их заместители [1].

Аттестация - определение степени соответствия уровня квалификации работника - квалификации выполняемой им работы (функции).

Оценку квалификационного уровня рабочего следует осуществлять комплексно и основываться на учете специфики труда той или иной категории рабочих и достигаемой результативности в работе.

Основными задачами аттестации рабочих являются:

- определение служебного соответствия рабочего занимаемой должности;
- выявление перспективы использования потенциальных способностей и возможностей рабочего;
- стимулирование роста профессиональной компетенции рабочего;
- определение направлений повышения квалификации, профессиональной подготовки или переподготовки рабочего;
- внесение предложений о перемещении кадров, освобождение рабочего от должности, а также переводе на более (или менее) квалифицированную работу [3].

Аттестация рабочих может носить очередной (регулярный) и внеочередной характер. Внеочередная аттестация проводится по решению руководителя предприятия.

Как правило, аттестации не подлежат рабочие, проработавшие в занимаемой должности менее одного года, и беременные женщины. Женщины, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком, подлежат очередной аттестации не ранее чем через год после выхода их на работу.

Конкретные сроки, а также график проведения аттестации и состав аттестационной комиссии утверждаются руководителем предприятия по согласованию с комитетом профсоюза и доводятся до сведения аттестуемых работников не менее чем за один месяц до начала аттестации.

В графике указываются наименование структурного подразделения, в котором работает аттестуемый; его фамилия, инициалы и должность; дата проведения аттестации и дата сдачи представлений в аттестационную комиссию с указанием ответственных лиц.

В ходе подготовки к аттестации руководитель предприятия издает приказ, в котором определяют сроки ее проведения, устанавливается перечень рабочих, подлежащих аттестации, утверждается состав аттестационных комиссий и график, формулируются задачи руководителей подразделений по обеспечению подготовки, проведения и подведения итогов аттестации [3].

Аттестационная комиссия утверждается в составе руководителя, его заместителя, секретаря и членов комиссии. В аттестационную ко-

миссию включаются руководитель предприятия, его заместители, руководители функциональных структурных подразделений, представители профсоюза и кадровых служб, высококвалифицированные специалисты.

На каждого рабочего подлежащего аттестации, не позднее чем за две недели до начала проведения аттестации представляется служебная характеристика-отзыв (представление), которая подготавливается его непосредственным руководителем. Данный документ должен содержать всесторонний анализ и оценку личности рабочего, включая его профессиональные качества, индивидуальные способности, а также результаты работы за предшествующий период [1].

Основными квалификационными признаками по аттестации рабочих являются:

- мастерство (профессиональное образование, опыт работы по профессии, инициативность, сложность выполняемых работ, качество выполнения работ);
- тяжесть труда (физические нагрузки, напряженность труда (внимание, зрение, слух, монотонность));
- ответственность (за оборудование, за материалы или продукцию, за работу других, за безопасность);
- производственные условия (условия работы, риск, опасность).

При последующих аттестациях в комиссию представляется также аттестационный лист предыдущей аттестации. Аттестуемый рабочий должен быть заранее, не менее чем за две недели до аттестации, ознакомлен с подготовленными на него материалами [3].

Аттестация проводится, как правило, в присутствии руководителя структурного подразделения, в котором работает аттестуемый. Аттестационная комиссия проводит беседу с аттестуемым на основе рассмотрения представленных материалов, в ходе которых выясняются возникающие спорные или неясные вопросы, необходимая дополнительная информация, а также соображения аттестуемого рабочего и его планы в части совершенствования своей трудовой деятельности и улучшения результатов своего труда. Члены аттестационной комиссии на своем заседании заслушивают также краткое сообщение руководителя подразделения с оценкой работы аттестуемого, которая отражена в характеристике-отзыве. В ходе заседания аттестационной комиссии ведется протокол.

При неявке работника на заседание аттестационной комиссии без уважительной причины комиссия может провести аттестацию в его отсутствие.

По результатам аттестации рабочего аттестационная комиссия дает рекомендации по одному из следующих направлений:

- соответствует занимаемой должности;
- соответствует занимаемой должности при условии улучшения работы и выполнения рекомендации комиссии с повторной аттестацией через год;
- не соответствует занимаемой должности.

Аттестационная комиссия дает также рекомендации по повышению в должности, изменению должностного оклада, поощрению за достигнутые рабочим успехи, включению в резерв на выдвижение [3].

Оценка деятельности аттестуемого рабочего и рекомендации комиссии принимаются открытым голосованием. Аттестация и голосование проводятся при наличии не менее 1/3 числа членов утвержденного состава аттестационной комиссии. Результаты голосования определяются большинством голосов. При равенстве голосов аттестуемый рабочий признается соответствующим занимаемой должности. При аттестации рабочего, являющегося членом аттестационной комиссии, аттестуемый в голосовании не участвует. Голосование проводится, как правило, в отсутствие аттестуемого рабочего.

Результаты аттестации заносятся в аттестационный лист, который составляется в одном экземпляре и подписывается председателем, секретарем и членами аттестационной комиссии, присутствовавшими на заседании и принявшими участие в голосовании. Аттестационный лист и характеристика — отзыв на рабочего, прошедшего аттестацию, хранятся в его личном деле [3].

Учет использования человеческого капитала в оплате труда осуществляется через заработную плату и премирование. На каждом предприятии есть положение об оплате труда и материальном стимулировании.

Заработная плата начисляется в зависимости от принятых на предприятии форм оплаты труда [2].

При повременной оплате труда заработная плата начисляется за фактически отработанное время на основании табелей учета рабочего времени согласно окладам, утвержденным в штатном расписании.

При сдельной форме оплаты труда заработная плата работнику начисляется за фактически выполненную работу на основании нарядов и действующих ставок.

Учет использования рабочего времени ведется в табелях учета использования рабочего времени, в годовых табельных карточках и т. п. Каждому работнику при приеме на работу присваивается табельный номер, который в дальнейшем проставляется на всех документах по учету личного состава, выработки и заработной платы. В случаях увольнения или перевода рабочего на другую работу, его табельный номер, как правило, не может присваиваться другому работнику в течение одного - двух лет.

При оплате труда рабочих могут применяться тарифные ставки, оклады, а также бестарифная система. Должностные оклады устанавливаются администрацией предприятия (организации) в соответствии с должностью и квалификацией работника. Предприятия (организации) могут устанавливать для руководителей, специалистов и служащих иной вид оплаты труда (в процентах от выручки, в долях от прибыли и другие) [1].

Размер оплаты определяется фактически проработанным временем, а также возможным изменением оклада в течение месяца.

При отработке месяца полностью начисляется установленный оклад. Если месяц отработан не полностью, то оплата труда производится за фактически проработанное время. Для этого установленный оклад делится на установленное время работы за месяц, затем частное умножается на фактически проработанное время за месяц.

Например:

Работник с окладом 6000 руб. в октябре отработал 15 рабочих дней при норме в 23 рабочих дня. Заработная плата за отработанное время составит 3913,04руб. (6000руб.: 23 дня x 15 дней).

Если в течение месяца у работника изменился оклад, то общий заработок за месяц складывается из заработной платы исходя из ранее действовавшего оклада за фактическое время до изменения оклада и заработной платы, исходя из вновь установленного оклада за фактически проработанное время после изменения оклада.

Например:

Работнику с 7 октября оклад изменен с 5000 руб. до 7000 руб. в месяц. Октябрь работник проработал полностью, то есть 23 рабочих дня. Заработная плата за месяц составит 6652,18 руб. (5000 руб. : 23 дня x 4 дня + 7000руб. : 23 дня x 19 дней) [2].

Основанием для оплаты является табель использования рабочего времени и сведения о должностном окладе работника.

Тарифная система служит основой организации заработной платы рабочих и строится в зависимости от условий труда, квалификации работающих, формы оплаты труда.

Тарифная система включает:

- тарифную ставку, определяющую размер оплаты труда в час или за день;
- тарифную сетку, показывающую соотношение в оплате труда между различными разрядами работ и рабочих (квалификациями);
- тарифно-квалификационные справочники, с помощью которых можно определить разряд работы и рабочего в соответствии с тарифной сеткой.

Выполнение простейших работ оплачивается по тарифной ставке рабочего 1-го разряда. Тарифные ставки рабочих остальных разрядов превышают этот размер в зависимости от уровня квалификации их труда, т. е. присвоенного тарифного разряда и установленного тарифного коэффициента [3].

Рабочим с повременной оплатой труда заработная плата начисляется по часовой тарифной ставке выполняемой работы и количеству проработанных часов по табелю.

Оплата при неизменной тарифной ставке в течение месяца определяется умножением часовой (дневной) тарифной ставки на фактически проработанное время.

Например:

*Рабочий-повременщик с дневной тарифной ставкой 350руб. проработал по графику рабочего времени 21 рабочий день. Заработная плата за проработанное время составит 7350 руб. (350 руб. * 21 день).*

В случае изменения тарифной ставки в течение месяца заработная плата складывается из суммы исходя из действовавшей до изменения часовой (дневной) тарифной ставки за фактически проработанное время до изменения ставки и суммы исходя из новой часовой (дневной) тарифной ставки за фактически проработанное время после изменения ставки.

Например:

*Рабочему-повременщику с 21 числа изменена часовая тарифная ставка с 45 руб. на 50 руб. До 21 числа рабочий проработал 80 часов, после изменения ставки - 36 часов. Заработная плата за проработанное время составит 5400руб. (45 руб. * 80 час. + 50руб. * 36 час.) [2].*

Учет труда работника при какой-либо сдельной форме оплаты труда производится на основании карточки учета выработки, маршрутного листа, наряда на работу или других документов на выполнение в течение месяца работы в соответствии с утвержденными нормами выработки и расценками.

Наряд на работу - это задание на выполнение определенного вида работ или услуг, производства какого-либо вида продукции. По окончании работы в наряде делается отметка о конечных результатах труда по этому наряду, иначе говоря, «закрывают наряд».

Всем работникам, труд которых оплачивается сдельно, выдаются расчетные книжки, в которые записываются условия труда и расчеты по заработной плате. Они хранятся у работника и предоставляются в бухгалтерию организации для записи расчетов по заработной плате и для отметок об изменении условий труда. После записи расчетов по заработной плате расчетная книжка возвращается работнику не позднее, чем за два дня до выдачи заработной платы [3].

Оплата труда при простой индивидуальной сдельной системе исчисляется умножением установленной сдельной расценки на количество единиц годной продукции.

Например:

Бригада из трех человек выполнила работу по сдельным расценкам на сумму 29000 руб. Требуется рассчитать распределение заработка между членами бригады (Таблица 7.3).

Таблица 7.3

Исходные данные и результаты расчета

Фамилия, имя, отчество	Разряд	Часовая тарифная ставка	Проработано часов	Заработная плата по тарифу	Коэффициент приработ-	Начисленная заработная плата
Савельев В.П.	5	50 руб.	145	7250 руб.	1,4016	10162 руб.
Петров Ю.Ф.	4	40 руб.	166	6640 руб.	1,4016	9307 руб.
Правдин Ф.Л.	3	40 руб.	170	6800 руб.	1,4016	9531руб.
Итого				20690 руб.		29000 руб.

Заработная плата рассчитывается в следующем порядке.

1) *Определяем сумму заработка каждого члена бригады по тарифу:*

*Савельев В. П. — 50руб. * 145 ч = 7250руб.*

*Петров Ю.Ф. — 40руб. * 166ч = 6640руб.*

*Правдин Ф.Л. — 40руб. * 170ч = 6800руб.*

2) Рассчитываем коэффициент распределения сдельного заработка:

29000руб.: (7250руб. + 6640руб. + 6800руб.) = 1,4016.

3) Определяем сумму сдельного заработка каждого члена бригады:

Савельев В. П. — 7250руб. x 1,4016 = 10162руб.

Петров Ю.Ф. — 6640руб. x 1,4016 = 9307руб.

Правдин Ф.Л. — 6800руб. x 1,4016 = 9531 руб.

Оплата труда рабочих, обслуживающих рабочие места и оборудование, по косвенной индивидуальной системе исчисляется в процентном отношении к заработной плате основных производственных рабочих либо рассчитывается путем умножения установленной косвенной сдельной расценки на количество единиц продукции, изготовленной основными рабочими.

Оплата труда при невыполнении норм труда зависит от причин, которыми это вызвано.

Если невыполнение норм труда произошло по вине работодателя, то оплата производится за фактически проработанное время (при повременной оплате) или выполненную работу (при сдельной оплате), но не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной за тот же период времени или за выполненную работу.

Например:

Оплата рабочего 5-го разряда производится по сдельной расценке 53 руб. при норме выработки 200 единиц продукции. В течение месяца рабочий изготовил 40 единиц продукции. Невыполнение нормы выработки имело место по вине работника. Норма времени выполнена полностью. Требуется рассчитать заработок рабочего за месяц.

*Заработок рабочего, исходя из сдельной расценки, составляет 2120 руб. (53 руб. * 40 ед.).*

Поскольку невыполнение норм выработки произошло по вине рабочего, то фактический заработок рабочего составит 2120 руб. [2].

Если нормы труда не выполнены по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки (оклада).

В последнее время на ряде предприятий применяется бестарифная система оплаты труда. По этой системе заработная плата всех работников представляет собой долю в фонде оплаты труда или всего предприятия, или отдельного подразделения.

Самым распространенным является такой метод расчета заработной платы, при котором фактическая величина заработка каждого работника зависит от квалификационного уровня работника, коэффициента трудового участия (КТУ), фактически отработанного времени.

Другой метод определения заработной платы с использованием бестарифной системы заключается в том, что заработная плата зависит от объемов реализации.

Например, директору предприятия устанавливается заработная плата 1,5 % от суммы реализации, его заместителям - 80 % от заработной платы директора и так далее в соответствии с квалификационным уровнем.

Разновидностью бестарифной системы является также контрактная система, когда с работником заключается контракт на определенное время с указанием уровня оплаты [3].

Для усиления материальной заинтересованности работников в выполнении планов и договорных обязательств, повышения эффективности производства и качества работы в организации могут вводиться системы премирования. Они закрепляются путем локального (в рамках организации) регулирования в соответствующих Положениях о премировании по результатам труда.

Положения устанавливают конкретные показатели и условия премирования, при выполнении которых у работника возникает право требовать соответствующую премиальную выплату, а работодатель обязан ее произвести. Показатели и условия премирования формируются с учетом задач, которые характерны для данной категории работников в процессе достижения высокого конечного результата труда. Так, рабочие премируются за выполнение производственных заданий, экономию сырья, материалов, энергии; за рост производительности труда, повышение качества производимой продукции, освоение новой техники и технологии. Работники службы технического контроля премируются в зависимости от показателей качества продукции. Условия и показатели премирования руководящих работников, специалистов, служащих связывают их право на премирование с высокими конечными результатами, внедрением новейших достижений науки и

техники в производство, ростом производительности труда, эффективным использованием производственного потенциала и т. д.[1].

При определении заработка, на который начисляются премии, в него включаются, помимо тарифной ставки (оклада), доплаты и надбавки: за работу в неблагоприятных условиях, интенсивность труда, работу в ночное время, за совмещение профессий, выполнение обязанностей бригадира, увеличение объема работ, за высокое профессиональное мастерство, за классность, выполнение особо важной работы, за ученую степень, персональная надбавка и т. д.

По сложившейся практике месячные и квартальные премии начисляются в процентном отношении к сумме заработка. Вместе с тем. Положением может быть предусмотрена выплата премий в твердых суммах.

Например:

Рабочий-повременщик 6-го разряда проработал в месяце 168 часов и выпустил продукции на 20% больше нормы. Часовая тарифная ставка для этого рабочего установлена в размере 54,5 руб. В организации действует Положение о премировании, согласно которому за перевыполнение нормы выплачивается месячная премия в размере, пропорциональном перевыполнению нормы.

Расчет премии производится в следующем порядке:

а) определяем сумму основной заработной платы умножением часовой тарифной ставки на количество проработанных часов:

*54,5руб. * 168 ч = 9156руб.;*

б) определяем сумму премии за перевыполнение норм выработки:

*9156руб. * 20 %: 100 = 1831,2руб. [2].*

Литература:

1. Воробьев Г. Человеческие ресурсы и современное предприятие. - М.: Финансы и статистика, 1998. - 234с.
2. Климова С. Трудовые отношения на Российских предприятиях. - М.: Финансы и статистика, 1999. - 311с.
3. Кафидов В. В. Управление персоналом. - М.: Академический Проект, 2003. - 144с.

ГЛАВА VIII. ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЙ КАПИТАЛ: ОСНОВНЫЕ ФОРМЫ И ОЦЕНКА

8.1 Сущность и основные формы интеллектуального капитала

Наиболее адекватным и эффективным видом человеческого капитала является интеллектуальный капитал. Как отмечал известный американский экономист, разработавший институциональную теорию корпораций, Дж. Гэлбрейт: «доллар, вложенный в интеллект человека, часто приносит больший прирост национального дохода, чем доллар, вложенный в железные дороги, плотины, машины и другие капитальные блага. Образование становится высокопроизводительной формой капитальных вложений».

Современные предприятия получают и сохраняют конкурентные преимущества именно за счет приобретения и использования уникальных знаний, непрерывного обучения персонала, использования интеллектуальной собственности. Грамотное управление интеллектуальным капиталом становится устойчивым конкурентным преимуществом любой фирмы, особенно в сфере высоких технологий, в отраслях социальных и информационных услуг. Учитывая определяющее значение интеллектуальных способностей в труде, многие авторы трактуют содержание интеллектуального капитала расширительно, фактически отождествляя интеллектуальный и человеческий капитал.

Так, Э. Брукинг называет интеллектуальный капитал «термином для обозначения нематериальных активов, без которых компания не

может существовать, усиливая конкурентные преимущества. Составными частями интеллектуального капитала, по ее мнению, выступают человеческие активы, интеллектуальная собственность, инфраструктурные и рыночные активы. Под человеческими активами подразумевается совокупность коллективных знаний сотрудников предприятия, их творческих способностей, умения решать проблемы, лидерских качеств, предпринимательских и управленческих навыков» [1].

Л. Эдвинсон также делит интеллектуальный капитал на человеческий, организационный (или структурный) и клиентский [2]. Человеческий капитал воплощает в себе знания, опыт и способности конкретных физических лиц как единую экономическую ценность данного бизнеса и не отчуждаем от его субъектов - обладателей. Структурный капитал принадлежит фирме и включает интеллектуальную собственность, информационные системы, инструкции, положения, стандарты, награды и др. Клиентский капитал включает систему долгосрочных, доверительных и взаимовыгодных отношений фирмы с клиентами и поставщиками [2].

Данные позиции западных ученых разделяют отечественные ученые, например, В.Л. Иноземцев и Б.Б. Леонтьев [2, 5]. Так, В.Л. Иноземцев замечает, что «информация и знания, эти специфические по своей природе и формам участия в производственном процессе факторы, в рамках фирм принимают облик интеллектуального капитала» [2]. Интеллектуальный капитал фирмы есть нечто вроде «коллективного мозга», аккумулирующего научные и обыденные знания сотрудников, интеллектуальную собственность и накопленный опыт, общение и организационную структуру, информационные сети и имидж фирмы.

Под *интеллектуальным капиталом* того или иного субъекта **Б.Б. Леонтьев** понимает стоимость совокупности имеющихся у него интеллектуальных активов, включая интеллектуальную собственность, его природные и приобретенные интеллектуальные способности и навыки, а также накопленные им базы знаний и полезные отношения с другими субъектами. Ценность субъекта интеллектуального капитала всегда должна рассматриваться в соотношении с реально ожидаемыми результатами его интеллектуальной деятельности и на этом основании должна выражаться соответствующей стоимостью. Интеллектуальный капитал является ведущим капиталом и составляет

основу любого предприятия на современном этапе развития рыночной экономики.

Главная функция интеллектуального капитала - существенно ускорять прирост массы прибыли за счет формирования и реализации необходимых предприятию систем знаний, вещей и отношений, которые, в свою очередь, обеспечивают его хозяйственную высокоэффективную деятельность. В частности, интеллектуальный капитал предприятия определяет качество его системы управления.

Именно интеллектуальный капитал задает темп и характер обновления технологии производства и его продукции, которые затем становятся главным конкурентным преимуществом на рынке. «Интеллектуальный капитал – по оценке Б.Б. Леонтьева, - это система капитальных устойчивых интеллектуальных преимуществ данной компании или фирмы на рынке» [5].

Выявление содержания и сущности интеллектуального капитала, по нашему мнению, наиболее продуктивно через рассмотрение его как высшей формы человеческого капитала. **Интеллектуальный капитал** воплощен в запасе и потоке знаний, творческих (креативных) способностей, опыте решения инновационных проблем, культуре и мотивациях умственного труда, используемых производителем и повышающих доходы человека, фирмы и общества.

Индивидуальный интеллектуальный капитал неотделим от личности специалиста, инноватора, и воплощается в объектах производителем используемой интеллектуальной собственности и авторских прав.

Интеллектуальный капитал фирмы включает специфические нематериальные активы фирмы, используемые для обеспечения и поддержания конкурентных преимуществ.

Основные источники образования и накопления интеллектуального капитала представлены на рисунке 8.1.

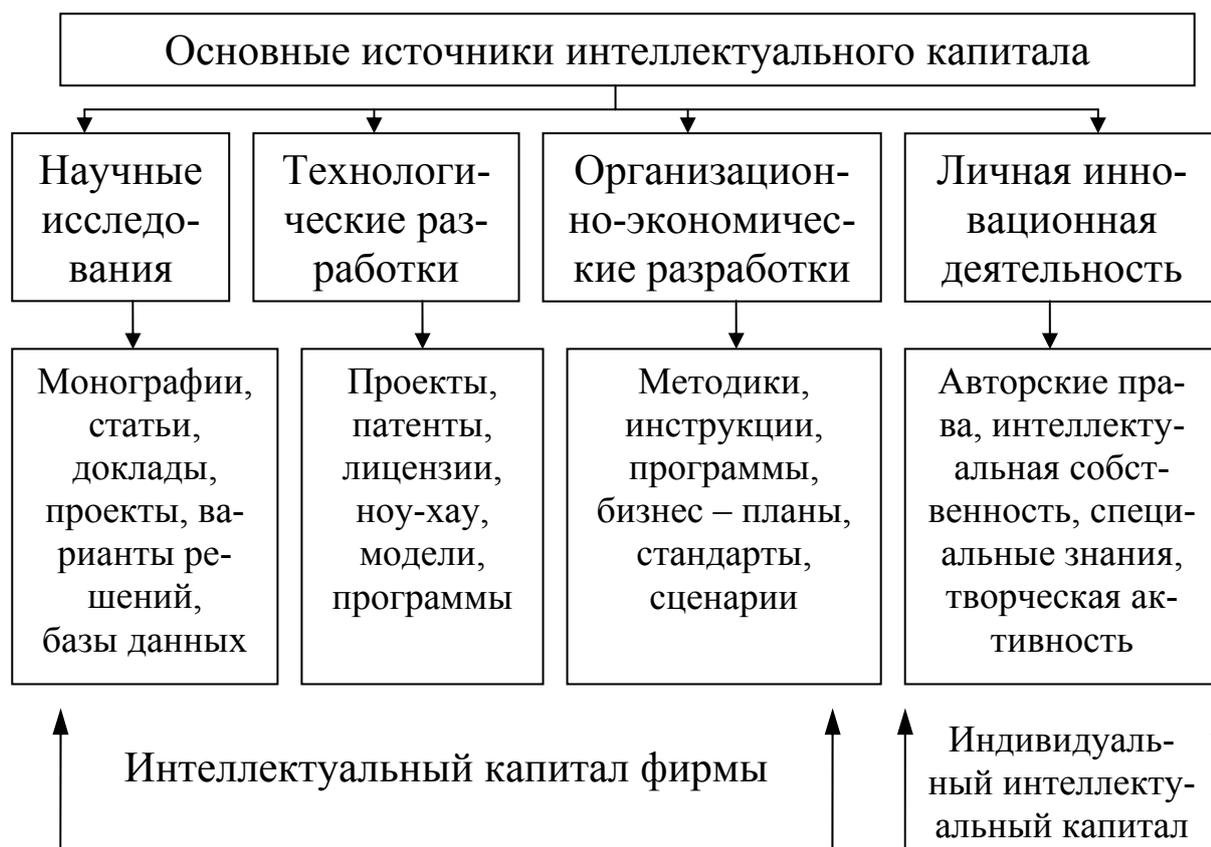


Рис. 8.1 Источники и формы интеллектуального капитала

На предприятиях проводятся научно-исследовательские и опытно-конструкторские разработки, ведется инновационная деятельность, что ведет к накоплению корпоративной интеллектуальной собственности. Каждый сотрудник компании лично или в составе творческих проектных групп участвует в инновационной деятельности, формируя персональную интеллектуальную собственность.

Функционирование интеллектуального капитала характеризуется рядом существенных способностей:

- Формирование интеллектуального капитала требует значительных инвестиций. В наукоемких отраслях деятельности инвестиции в НИОКР могут достигать 40-50% всех инвестиционных затрат на инновации, а наукоемкость продукции колеблется от 10 до 43% объемов продаж [8, с. 739-740].

- Дополнительные инвестиции в интеллектуальный капитал не имеют предела активности. Разработка и освоение кардинальных научно-технологических решений может давать длительный и возрастающий сетевой эффект от расширения шлейфа инноваций в других

отраслях. Таков эффект открытия атомной энергии, микропроцессорной техники, биотехнологий.

- Интеллектуальный капитал специалиста или фирмы требует разработки особых форм учета, оценки, возмещения, спецификации и защиты прав собственности по сравнению с физическим капиталом. Экономический механизм оборота интеллектуального капитала в России пока не отработан, что ведет к огромным и часто невозполнимым потерям для страны.

Различия в понимании источников и форм проявления интеллектуального капитала порождает разнообразные подходы к его идентификации и оценке. Достаточно полный обзор методов оценки интеллектуального капитала представлен К.Э. Свейби на его персональном сайте (Sveiby K.E., 2004). Он выделяет 25 методов оценки интеллектуального капитала, сгруппированных в четыре категории.

Методы прямого измерения интеллектуального капитала - Direct Intellectual Capital methods (DIG). К этой категории относятся все методы, основанные на идентификации и оценке в деньгах отдельных активов или отдельных компонентов интеллектуального капитала. После того, как оценены отдельные компоненты интеллектуального капитала или даже отдельные активы, выводится интегральная оценка интеллектуального капитала компании, а также её работников. При этом совсем не обязательно оценки отдельных компонентов складываются. Могут применяться и более сложные формулы.

Методы рыночной капитализации - Market Capitalization Methods (MCM). Вычисляется разность между рыночной капитализацией компании и собственным капиталом ее акционеров. Полученная величина рассматривается как стоимость ее интеллектуального капитала или нематериальных активов.

Методы отдачи на активы - Return on Assets methods (ROA). Отношение среднего дохода компании до вычета налогов за некоторый период к материальным активам компании - ROA компании - сравнивается с аналогичным показателем для отрасли в целом. Чтобы вычислить средний дополнительный доход от интеллектуального капитала, полученная разность умножается на материальные активы компании. Далее путем прямой капитализации или дисконтирования получаемого денежного потока можно получить стоимость интеллектуального капитала каждого специалиста компании.

Методы подсчета очков - Scorecard Methods (SC). Идентифицируются различные компоненты нематериальных активов или интеллектуального капитала, генерируются и докладываются индикаторы и индексы в виде подсчета очков или как графы. Применение SC методов не предполагает получение денежной оценки интеллектуального капитала. Эти методы подобны методам диагностической информационной системы.

Все известные методики оценки ИК легко распределяются по четырем перечисленным категориям. При этом следует отметить относительную близость DIC и SC методов, а также MCM и методов ROA. В первых двух случаях движение идет от идентификации отдельных компонентов ИК, во втором - от интегрального эффекта.

Методы типа ROA и MCM, предлагающие денежные оценки, полезны при слиянии компаний, в ситуациях купли-продажи бизнеса. Они могут использоваться для сравнения компаний в пределах одной отрасли. Они очень хороши также для иллюстрации финансовой стоимости нематериальных активов. Наконец, они основываются на установившихся правилах учета, их легко сообщать профессиональным бухгалтерам. Их недостатки в том, что они бесполезны для некоммерческих организаций, внутренних отделов и организаций общественного сектора. Это особенно верно для MCM методов, которые могут применяться только к публичным компаниям.

Преимущества диагностической информационной системы и SC методов в том, что они применены на любом уровне организации. Они работают ближе к событию, поэтому получаемое сообщение может быть более точным, чем чисто финансовые измерения. Они очень полезны для некоммерческих организаций, внутренних отделов и организаций общественного сектора и для экологических и социальных целей. Их недостатки в том, что индикаторы являются контекстными и должны быть настроены для каждой организации и каждой цели, которая делает сравнения очень трудными. Кроме того, эти методы новы и не легко принимаются обществом и менеджерами, которые привыкли рассматривать все с чистой финансовой точки зрения. А комплексные подходы порождают большие массивы данных, которые трудно анализировать и связывать.

Следует также отметить, что в Дании сделана попытка унификации подходов к отчетам об интеллектуальном капитале на государст-

венном уровне. Издано соответствующее руководство (Mouritzen, Bukh & al (2003)), которое в 2003 году было обновлено [3].

Литература:

1. Иванюк И. А. Воспроизводство интеллектуального капитала в современных маркетинг – системах. - 2004.
2. Иноземцев В. Л. За пределами экономического общества - М.: "Academia" - "Наука", 2002 г. - 640с.
3. Брукинг Э. Интеллектуальный капитал: ключик успеху в новом тысячелетии / Пер. с англ. – СПб: Питер, 2001 – 288 с.
4. Джамаи Е.В., Бендиков М.А. Интеллектуальный капитал развивающейся фирмы: проблемы идентификации и измерения // Менеджмент в России и за рубежом. – 2004. - № 4
5. Леонтьев Б.Б. Цена интеллекта. Интеллектуальный капитал в российском бизнесе. - М.: Издательский центр "Акционер", 2002 - 200с.
6. Макконнелл К. Р., Брю С. А. Экономикс: В 2 т. / Пер. с англ. - М.: Москва, 2000.-Т. 1.-399с.
7. Эскиндаров М.А. Развитие корпоративных отношений в современной российской экономике. - М.: Республика, 1999.-368 с.
8. Инновационный менеджмент в России: вопросы стратегического управления и научно-технологической безопасности / Рук. авт. колл. В.М. Макаров, А.Е. Варшавский. – М.: Наука, 2004. – 880с.

8.2 Интеллектуальная собственность: спецификация прав

Экономическое и юридическое понимание собственности складывалось в обществе из анализа практики присвоения материальных благ, имущества, земли. Появление, быстрое расширение и накопление объектов интеллектуальной собственности требует уточнения и сущности, и содержания, и форм регулирования прав собственности.

В западной экономической науке традиционно приоритет отдается анализу сущности, функций и выгод частной собственности. Но современные научные открытия сильны крупным научным коллективам. Сложные технологические проекты разрабатываются и осуществляются комплексными проектными группами ученых, проектировщиков, технологов, производственников и инвесторов. Интеллектуальная собственность становится важнейшим социально-экономическим институтом, требующим теоретического анализа сущности и функциональных проявлений или правомочий.

Интеллектуальная собственность в России была юридически признана в начале 1991 г. в законе «О собственности в РСФСР». Н.Ю. Пузыня, проанализировав практику толкования данной категории, дает ей следующее обобщенное определение: «интеллектуальная собственность – совокупность исключительных прав как личного, так и имущественного характера на результаты интеллектуальной и творческой деятельности» [1, с.10]. В данном определении акцент делается на юридических аспектах как совокупности правомочий на продукты интеллектуальной деятельности.

Другой подход используется в международных документах и соглашениях.

Конвенцией об учреждении Всемирной организации интеллектуальной собственности (ВОИС), принятой в Стокгольме 14 июля 1967 г. (изменения вносились 2 октября 1979 г.), интеллектуальной собственностью признаны права на конкретные объекты (п. 8, ст. 2):

«...интеллектуальная собственность включает права, относящиеся к:

- литературным, художественным и научным произведениям (охраняются авторским правом);
- исполнительской деятельности артистов, звукозаписи, радио- и телевизионным передачам (охраняются в качестве смежных прав);
- изобретениям, научным открытиям, промышленным образцам, товарным знакам (охраняются патентным правом и правом промышленной собственности), а также защите от недобросовестной конкуренции (охраняются в соответствии с антимонопольным законом), а также все другие права, относящиеся к интеллектуальной деятельности, в производственной, научной, литературной и художественной областях».

26.06.2000 г. ВОИС приняла Всемирную декларацию по интеллектуальной собственности, где определено, что «термин интеллектуальная собственность» означает любую собственность, признаваемую по общему согласию в качестве интеллектуальной по характеру и заслуживающую охраны, включая, но не ограничиваясь, научными и техническими изобретениями, литературными или художественными произведениями, товарными знаками и указателями деловых предприятий, промышленными образцами и географическими указаниями»⁵.

⁵ Всемирная декларация по интеллектуальной собственности//Интеллектуальная собственность. Авторское право и смежные права —2002 — № 4

В последнее время все отчетливее проявляется необходимость создания правового режима для включения в оборот независимо от их специфики почти всех видов интеллектуальных достижений. Потребность экономического оборота существует, и задачей юридической науки является нахождение подходящих правовых форм выражения путем гибкого реагирования на запросы практики.

Декларация предлагает конструктивный путь перехода от регулирования объектов к регулированию отношений в области использования знаний, которые участвуют в гражданско-правовых отношениях как результаты интеллектуальной деятельности.

Таким образом, Всемирная организация интеллектуальной собственности трактует данное понятие достаточно широко, прежде всего, через перечисление объектов интеллектуальной собственности.

Современное законодательство каждой конкретной страны, включая Россию, несколько сужает понятие интеллектуальной собственности. В Гражданском кодексе РФ в ст. 138 интеллектуальная собственность трактуется следующим образом.

Интеллектуальная собственность — это исключительное право Гражданина или юридического лица на результаты интеллектуальной деятельности и приравненные к ним средства индивидуализации юридического лица (фирменное наименование, товарный знак и т. п.).

Главным критерием признания объекта интеллектуальной собственностью является исключительное право или охраноспособность результатов интеллектуальной деятельности. Поэтому список объектов ИС будет отражать состояние законодательства данной страны в определенный период времени и, соответственно, может меняться.

В настоящее время можно констатировать, что в России существует особая отрасль гражданского права — право интеллектуальной собственности. Главным законом является Гражданский кодекс РФ, в отношении подчиненности к нему действуют специальные законы, охраняющие исключительные права на отдельные результаты интеллектуальной деятельности. Защита прав на интеллектуальную собственность гарантируется Конституцией РФ, в ст. 44 которой подчеркивается, что «интеллектуальная собственность охраняется законом». Правда, пока еще нет части III ГК РФ, где должны найти отражение принципиальные нормы по правовому регулированию отношений в сфере интеллектуальной собственности.

Объекты интеллектуальной собственности имеют правовую охрану в соответствии с комплексом законодательных актов, базирую-

щихся на общих принципах авторского и патентного права и принципах борьбы с недобросовестной конкуренцией. Регулируемые этими законодательными актами имущественные отношения в форме распоряжения и использования интеллектуальной собственности дают собственнику (правообладателю) право на доход при использовании этой собственности.

Причем в соответствии с законодательством права на ИС могут вноситься в уставной капитал организации, продаваться полностью или частично, переходить по наследству, а также могут быть подарены или отданы под залог.

Важнейшим критерием с точки зрения оценщика является делимость прав на объекты интеллектуальной собственности от конкретного предприятия или физического лица. Права на ОИС, неотделимые от предприятия, обладают весьма ограниченной оборотоспособностью.

Таким образом, интеллектуальная собственность — это исключительные права на отчуждаемые результаты творческой деятельности. Интеллектуальная собственность, как и любая другая собственность:

- *во-первых*, должна обладать способностью ее присвоения и, следовательно, отчуждения;
- *во-вторых*, результаты научно-технической деятельности должны быть на материальном носителе, чтобы отчуждение и присвоение прав на ОИС конкретизировали строго обозначенные структуру, формы и свойства;
- *в-третьих*, права на пользование этой собственностью (промышленной интеллектуальной) должны быть юридически закреплены и признаны.

Существует документ, в котором дано развернутое определение интеллектуальной собственности в РФ, — «Порядок включения объектов ИС в состав нематериальных активов», утвержденный Миннауки РФ от 13.03.95 г. в соответствии с «Положением о приватизации объектов научно-технической сферы» от 26.07.94 г. № 870.

В соответствии с «Порядком» в состав нематериальных активов с указанием их стоимости включаются в качестве учетных единиц следующие права на объекты ИС, если они используются в хозяйственной деятельности с получением дохода:

- изобретения, полезные модели, промышленные образцы, охраняемые Патентным законом РФ от 23.09.92 г.;
- объекты авторского права и смежных прав, охраняемые законом РФ «Об авторском праве и смежных правах» от 09.07.93 г.;

- товарные знаки, охраняемые законом РФ «О товарных знаках, знаках обслуживания и наименования мест происхождения товара» от 23.09.92 г.;

- программы для электронно-вычислительных машин и базы данных, охраняемые законом РФ «О правовой охране программ для ЭВМ и баз данных» от 23.09.92 г.;

- топологии интегральных микросхем, охраняемые законом РФ «О правовой охране топологий интегральных микросхем» от 23.09.92 г.;

- селекционные достижения, охраняемые законом РФ «О селекционных достижениях» от 06.08.93 г.

Права на все перечисленные объекты оборотоспособны, так как передаются на основе авторских, лицензионных или иных договоров.

Однако данная классификация не является исчерпывающей. Рассматривая интеллектуальную собственность как совокупность исключительных прав и учитывая при оценке стоимости ИС в основном имеющиеся права на ОИС, классификацию объектов интеллектуальной собственности с точки зрения права можно представить в следующем виде⁶:

1. ОИС, охраняемые авторским правом (или по типу авторского права):

- 1.1. Права на все виды произведений науки, литературы, искусства (авторские права).

- 1.2. Права на исполнения, постановки, звукозаписи, передачи эфирного и кабельного вещания (смежные права).

- 1.3. Права на программы для ЭВМ и базы данных.

- 1.4. Права на топологии интегральных микросхем.

2. ОИС, охраняемые патентным правом (или по типу патентного права) в качестве объектов промышленной собственности:

- 2.1. Права на изобретения, полезные модели и промышленные образцы (патентное право).

⁶ За основу взята классификация, приведенная в работе на электронном носителе: Рыбаков Ю. В., Петрова Т. В., Савиловская Е. В., Пантюхина А. М. Теория оценки нематериальных активов и интеллектуальной собственности. — СПб., 2000.

2.2. Права на средства индивидуализации (товарные знаки, знаки обслуживания, наименования мест происхождения товаров, фирменное наименование)⁷.

2.3. Права на селекционные достижения.

3. Право на коммерческую тайну (ноу-хау).

4. Право на пресечение недобросовестной конкуренции.

Принципиальное отличие первой и второй части схемы в том, что на объекты патентного права выдается специальный государственный охранный документ, соответственно, для выдачи такого документа объекты патентного права проходят специальную государственную процедуру.

Традиционно объекты интеллектуальной собственности разделяют на две группы: *объекты авторского права* (п. 1) и *объекты промышленной собственности* (п. 2, 3 и 4).

Состав объектов промышленной собственности определяется согласно положениям Парижской конвенции по охране промышленной собственности 1883 г., в которой РФ участвует как правопреемница СССР с 1965 г. При этом:

- изобретения и полезные модели рассматриваются как техническое решение задачи с помощью технических средств;
- под промышленным образцом понимается соответствующее установленным требованиям художественно-конструкторское решение изделия, определяющее его внешний вид;
- товарные знаки, знаки обслуживания, фирменные наименования, наименования мест происхождения товаров — обозначения или названия, служащие для отличия друг от друга однородных товаров или услуг или их производителей;
- к селекционным достижениям относятся новые сорта растений и породы животных.

Коммерческую информацию (ноу-хау) по существующей классификации хотя и относят к объектам промышленной собственности, но рассматривают как отдельный специфический объект интеллектуальной собственности. Причем в юридических кругах разных стран до сих пор не стихают споры, относить или не относить ноу-хау как неизвестную третьим лицам техническую и организационную информацию к объектам интеллектуальной собственности. Соглашение о торговых аспектах прав на интеллек-

⁷ Отдельного закона, посвященного фирменным наименованиям, не существует. Подробно ситуация будет рассмотрена в главе 2.

туальную собственность (ТРИПС), являющееся приложением к Соглашению, учреждающему Всемирную торговую организацию (вступило в силу 1 января 1995 г.), закрепило включение прав, относящихся к «закрытой информации» (то есть неизвестной третьим лицам или конфиденциальной информации), в состав интеллектуальной собственности. Россия не является участницей этих международных соглашений, однако они служат ориентиром для понимания направлений развития области права интеллектуальной собственности как науки и отечественного законодательства.

Право на коммерческую тайну определяет ст. 139 Гражданского кодекса РФ и предполагает право на защиту от неправомерного раскрытия и использования неизвестной коммерчески ценной информации, охраняемой ее обладателем в режиме конфиденциальности (ноу-хау).

Право на пресечение недобросовестной конкуренции включено в промышленную собственность в связи с тем, что акты недобросовестной конкуренции часто являются нарушением права на объекты промышленной собственности. Впервые определение недобросовестной конкуренции было дано в ст. 10 Закона «О конкуренции и ограничении монополистической деятельности на товарных рынках» 1991 г.

Использование результатов интеллектуальной деятельности и средств индивидуализации, которые являются объектом исключительных прав, может осуществляться третьими лицами только с разрешения правообладателя.

Все вышеуказанные объекты обладают общими признаками:

- являются результатом интеллектуальной деятельности;
- являются совокупностью имущественных и неимущественных прав;
- используются в течение длительного периода времени;
- могут служить источником получения дохода.

В то же время между ними есть существенные различия. Указанные объекты имеют различный правовой режим, который необходимо учитывать при оценке их стоимости.

Различные формы правовой охраны предполагают использование разных форм договоров и разных процедур при передаче соответствующих прав интеллектуальной собственности:

- может требоваться обязательная регистрация договора (при передаче прав оформляется патентная лицензия);

- регистрация договора может быть факультативной (необязательной), если, например, передаются имущественные права на программу ЭВМ или базу данных;

- регистрация может вообще не предусматриваться.

Свободно ориентироваться в законодательстве может только специалист, без помощи которого оценщик неизбежно будет делать ошибки.

Немецкая фирма вела переговоры с отечественной научной фирмой, от лица которой на переговорах выступали руководитель организации и авторы. Немецкая сторона предложила финансировать разработки и патентование, а авторам предложила включить их в авторский коллектив и выплатить вознаграждение, на что они согласились. В результате авторы потеряли практически все права на разработку (кроме права на имя и вознаграждение), даже право подачи заявки на территории РФ.

Вместе с тем, юридическая практика признания и регистрации прав интеллектуальной собственности должно получить адекватное теоретическое обоснование экономической и социальной необходимости. Эту задачу решает экономическая теория и, прежде всего, институционально-социологическое направление.

В большинстве учебников экономической теории используется перечень из 11 правомочий собственности, предложенных английским юристом А. Оноре и используемых институционалистами. Р. Коуз предложил теорию расщепления и спецификации прав собственности в виде разнообразных комбинаций (пучков) прав собственности, выбор которых зависит от интересов и целей собственника. В статьях «Федеральная комиссия по связи» (1959г.) и «Природа социальных издержек» (1960г.) он утверждал, что «перераспределение прав собственности происходит на основе рыночного механизма и ведет к увеличению стоимости произведенной продукции», а, следовательно, «окончательный результат перераспределения прав собственности не зависит от легального решения [относительно первоначальной спецификации прав собственности]» [Цит. по 177а, с. 126].

Позднее данный вывод Р. Коуза был назван в институционализме как теорема его имени. Суть теоремы Р. Коуза формулируется следующим образом: если права собственности четко специфицированы и трансакционные издержки равны нулю, то структура производства будет неизменной независимо от изменений в распределении прав

собственности, если отвлечься от эффекта дохода. Иначе, ресурс или капитал, в конце концов, после ряда трансакций окажутся в руках того собственника, который способен заплатить за них наивысшую цену. Современная борьба за передел собственности на рынке капиталов в России, часто приобретающая кроваво-криминальный характер с учетом «эффекта дохода», может служить иллюстрацией практического воплощения теоремы Р. Коуза.

Анализ пучков прав собственности в институционализме опять же осуществляется с точки зрения доказательства преимуществ и незаменимости частной собственности на капитал. Возможно и необходимо более широко раскрыть функционирование института собственности, включая в спектр рассмотрения все основные формы собственности. Более того, институциональный анализ таких форм собственности, как акционерная, интеллектуальная и государственная, позволяет высветить и новое понимание сущности, функций и ограничений собственности на капитал в постиндустриальном обществе.

В начале XXI века в развитых странах и в России подавляющая часть капитала используется в корпоративном секторе в виде акционерной собственности. Формально владение акциями относят к частной собственности, а акционерные общества к частным предприятиям. Институциональный анализ акционерной собственности на капитал приводит к другим выводам. В таблице 8.1 представлена система спецификации прав собственности в акционерных обществах согласно действующему законодательству.

В таблице наглядно представлено расщепление прав собственности на акционерный капитал, продукцию и доход. верховенство частных интересов проявляется в том, что акционеры обладают всей полнотой прав собственности.

Таблица 8.1

Распределение (спецификация) прав собственности в акционерных обществах России в соответствии с законодательством

№ п/п	Правомочия	Субъекты права собственности				
		акционеры	наемные менеджеры	наемный персонал	деловые партнеры	государство
1	Право владения	+				
2	Право пользования			+	+	

3	Право распоряжения	+	+			+
4	Право на доход	+	+	+		+
5	Право на остаточную стоимость (право суверена)	+				+
6	Право на безопасность (иммунитет от экспроприации)	+				+
7	Право на переход по наследству	+				+
8	Право на бессрочность обладания	+				
9	Запрет на использование способом, наносящим вред природе и обществу	+	+			+
10	Право на ответственность в виде взыскания	+	+	+	+	+
11	Право на существование в виде институтов и процедур, обеспечивающих восстановление нарушенных прав	+	+	+	+	+

Но все эти права признаются (регистрируются) и гарантируется их соблюдение институтами государства. Важные полномочия закрепляются по контракту за наемными менеджерами и персоналом, использующими конкретные средства производства. Деловые партнеры используют продукцию (услуги) и вправе предъявлять претензии за низкое качество или некомплектность поставок, защищать свои интересы в суде с требованием возмещения ущерба.

Значит, институциональный анализ реального осуществления прав акционерной собственности четко проявляет общественную природу собственности как системы отношений по присвоению благ, включая средства производства и капитал. Эффективное функционирование акционерной собственности достигается в пространстве социального согласия всех субъектов, участвующих в присвоении продукции и доходов. Наоборот, снижение эффективности акционерного общества возникает во всех ситуациях противоречий интересов, когда менеджеры (техноструктура) недовольны политикой акционеров, когда бастует персонал, партнеры отказываются от заказов, а государство не получает законных платежей по налогам.

В современной инновационной экономике исключительную роль приобретает интеллектуальная собственность. Институциональный анализ прав интеллектуальной собственности также проявляет ее общественную природу и необходимость четкой работы институтов признания, учета, оценки и регулирования движения объектов авторского права (таблица 8.2).

Таблица 8.2

Распределение (спецификация) прав интеллектуальной собственности

№ п/п	Правомочия	Субъекты права собственности			
		автор (инноватор)	инвестор	предприятие (предприниматель)	государство
1	Право владения	+			
2	Право использования	+	+	+	+
3	Право распоряжения	+	+	+	+
4	Право на доход	+	+	+	+
5	Право суверена	+			
6	Право на безопасность (защита от экспроприации)	+			+
7	Право на передачу прав по наследству	+			+
8	Право на бессрочность	+			
9	Запрет использования способом, наносящим вред природе и обществу	+	+	+	+
10	Ответственность через уступку прав собственности	+			+
11	Право на защиту и восстановление прав собственности (работа соответствующих институтов (суд) и процедур)	+	+	+	+

Реально институт интеллектуальной собственности работает при наличии всех субъектов инновационного процесса: инноваторов, инвесторов, предпринимателей (использующих инновацию) и государственных институтов регистрации и защиты авторских прав, как и прав лицензиаров и инвесторов, внедряющих новшество. Острые противоречия интересов, неуважение и массовые нарушения авторских прав, массовая практика «пиратства» свидетельствует об отсутствии именно системы институтов интеллектуальной собственности, согла-

сующих интересы и поведение всех субъектов инновационных процессов.

8.3 Инновации: виды, оценка, жизненный цикл

В современный период быстрого развития производственных сил инновации являются главной движущей силой динамического развития общественного производства.

Первое описание инновационных процессов ввел в экономическую науку Й. Шумпетер. Он использовал понятие «инновация», подразумевая под этим изменение с целью внедрения и использования новых видов потребительских товаров, новых производственных и транспортных средств, рынков и форм организации в промышленности.

В период ускорения научно-технического развития, во многом благодаря Дж. Брайту, который обратил внимание на книги Й.Шумпетера и некоторых его последователей, начали появляться новые работы в области инноваций, и возрос интерес к данной проблематике. Значительное число работ и авторов не означает, однако, что «выкристаллизовалось» хотя бы несколько ярких теорий, или практика прояснила взгляды на то, что такое инновации, какова их роль, как ими овладеть экономически и использовать для развития общества.

Понятие «инновация» распространяется на новый продукт или услугу, способ производства, новшество в организационной, научно – исследовательской и других сферах, любое усовершенствование, обеспечивающее экономию затрат или создающее условия для такой экономии.

Большинство исследователей считают инновацию – совокупностью технических, производственных и коммерческих мероприятий, приводящих к появлению новых продуктов, процессов и оборудования.

Санто Б. в своих работах определяет инновацию как «общественный – технический – экономический» процесс, который через использование идей и изобретений приводит к созданию лучших по своим свойствам изделий, технологий. В случае если инновация ориентирована на экономическую выгоду (на прибыль), то ее появление на рынке может принести добавочный доход. Похожую трактовку понятия «инновация» дает в своих работах Твисс Б., подразумевая процесс, в

котором изобретение или идея приобретает экономическое содержание. Валента Ф., исследуя проблему управления нововведениями на предприятии, рассматривает инновации как изменение в первоначальной структуре производственного организма, то есть переход его внутренней структуры к новому состоянию. Причем это изменение в функционировании предприятия как системы носит целевой характер.

Российские экономисты рассматривают инновации как комплексный процесс создания, распространения и использования нового практического средства для лучшего удовлетворения потребностей людей и одновременно как процесс сопряженных с данным новшеством изменений в той социальной и вещественной среде, в которой совершается его жизненный цикл. Под такими средствами понимаются новые способы и методы работы, распределение ресурсов и фондов в организациях, процесс внедрения новой продукции, услуг, производственных и управленческих технологий.

Так, Бирютин А.С., анализируя технические нововведения в промышленности считает, что инновация – это управляемый процесс, заключающийся во внедрении различных изменений в существующие системы и структуры и дающий экономический, технический и социальный эффект. Яковец Ю.В. рассматривает инновации как качественные изменения в производстве, которые могут относиться как к технике и технологиям, так и к формам организации производства и управления. По мнению Глазьева С.Ю. инновация в общем виде это процесс или форма разрешения противоречия, явления прогресса в любой форме человеческой деятельности. Валдайцев С.В., проводя оценку инноваций, определяет инновации как освоение новой продуктовой линии, основанной на специально разработанной оригинальной технологии, которая способна вывести на рынок продукт, удовлетворяющий не обеспеченные существующим предложением потребности. В инновационном предпринимательстве инновация трактуется как обновление основного капитала (производственных фондов) или производимой продукции на основе внедрения достижений науки, техники, технологии, это закономерный, объективный процесс совершенствования общественного воспроизводства.

В последнее время, с развитием теории человеческого капитала появилось понятие «социальная инновация», которая подчеркивает аспект духовного творчества и рассматривает инновацию в контексте научной и умственной деятельности. Инновация – это и мотивация

трудовой деятельности, и способы поведения или предметы, которые качественно отличаются от имевших место ранее. Социальная инновация – это применение непривычного типа мышления и стиля жизни.

Обобщая этимологию данного понятия в экономической науке, инновации можно трактовать как использование в той или иной сфере общества результатов интеллектуальной деятельности, направленной на совершенствование процессов деятельности или его результатов. Инновации относятся к сферам производства, экономических, правовых, социальных отношений, области науки, культуры, образования и другим сферам деятельности общества. Этот термин может иметь различные значения в разных контекстах, и выбор их зависит от конкретных целей и направлений анализа.

Новизну инноваций обычно оценивают по технологическим параметрам, а также с рыночных позиций. С учетом этих критериев строятся классификации инноваций.

Можно выделить 12 основных признаков классификации инноваций, большинство из которых рассмотрено различными авторами, а именно: значимость, направленность, отраслевая структура жизненного цикла, глубина изменений, отношение к разработке, масштабы распространения, роль в процессе производства, характер удовлетворяемых потребностей, степень новизны, время выхода на рынок, причины возникновения, предмет и сфера приложения. По данным признакам определено 38 типов инноваций. Поскольку некоторые признаки частично перекрываются между собой, отдельные виды инноваций, выделенных по тем или иным признакам, дублируют друг друга. Не смотря на это, рассмотренные признаки позволяют дать объемную характеристику совокупности инноваций. Классификация инноваций приведена на рисунке 8.2.

Инновация является не единичным действием, а процессом связанных между собой субпроцессов, которые работают на экономический рост. Данное всеобъемлющее понимание важно на макроуровне, где, прежде всего, важен уровень распространения инноваций и их новизна.

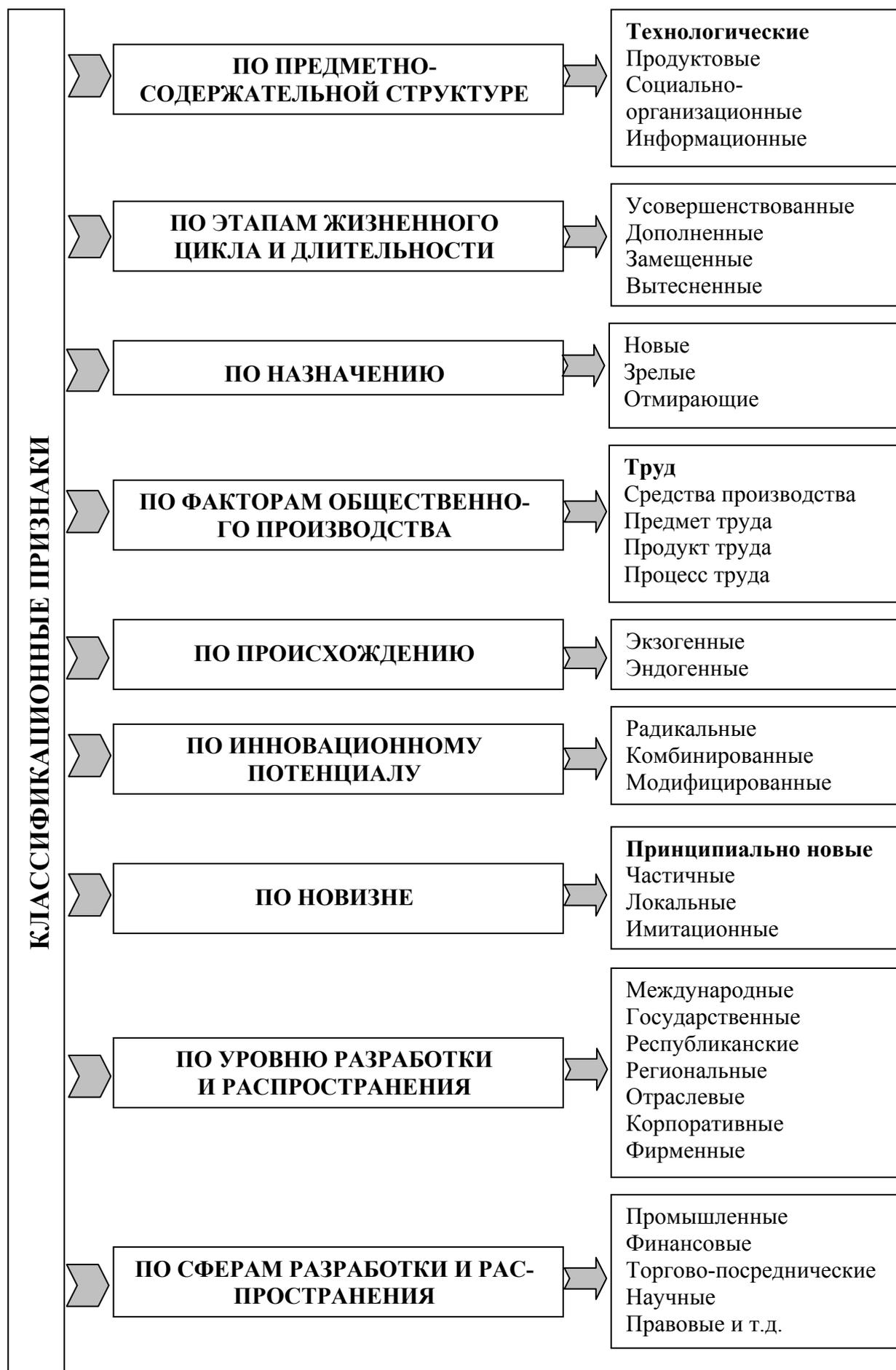


Рис. 8.2 Классификация инноваций

На микроуровне решающим критерием является возможность использования инновации на уровне отдельного предприятия.

Жизненный цикл инновации подчиняется зависимости S – образной кривой, иллюстрирующей возникновение, укрепление (скачкообразный рост) и постепенное достижение полной зрелости технического прогресса или продукта.

Цикл включает пять фаз. Нулевая фаза – инкубационный период формирования новой научно-технической идеи, её оформление в крупное изобретение, кластер, группу взаимосвязанных изобретений, их воплощение в опытных образцах базового изделия (или технологии), характеризующего ядро нового поколения техники. На этом этапе детально перерабатываются исходные показатели: технико-экономические характеристики, цвет, название, дизайн и эргономические особенности, упаковка, послепродажное обслуживание, виды инструкции по эксплуатации и т.п. Таким образом, начальной стадией являются научно-исследовательские работы (НИР).

Второй этап распадается на отдельные периоды: выход изделия на рынок, рост спроса на него, насыщение потребности рынка, спад спроса.

Для финансового оздоровления предприятий и в антикризисном управлении особая роль должна отводиться продуктовым и процессным инновациям, характеристика которых представлена в таблице 8.3.

Наиболее трудная инновационная фаза, когда принципиально новые изделия осваиваются в сферах производства и использования, что связано с дополнительными инвестициями, перестройкой производства и кооперационных связей, обучение персонала, прорывом на новые рынки, ужесточение конкуренции. Затраты на этом этапе велики, а изделий выпускается немного; себестоимость высока. Нередко приходится устанавливать цену ниже издержек, чтобы сформировать спрос. Эта стадия включает в себя два этапа: подготовка производства (ПП) и выход на производственную мощность (ПМ), т.е. постановка продукции на производство, что включает мероприятия по организации производства нового изделия или освоенного другими предприятиями.

Внедрение – это стадия выхода нового товара на рынок. На этой стадии товар является новинкой. Чтобы он был признан и принят потребителями в коммерческом смысле, а также показал свои достоинства и относительные особенности по сравнению с товарами-конкурентами, требуется значительное время и большие затраты де-

нежных средств. В этот период имеет место незагруженность производственных мощностей предприятия.

Таблица 8.3
Характеристика технологических инноваций

Вид	Степень новизны		Внедрение	
	Радикальная	Инкрементальная	Результат	Место
Продуктовая	Существенно отличается от ранее выпускавшихся продуктов: по области применения, характеристикам комплектующих, материалам и полуфабрикатам за счет применения новых или сочетания существующих технологий в новом применении	Улучшает качественные или стоимостные характеристики уже существующего продукта за счет: использования более эффективных комплектующих, материалов и полуфабрикатов, частичного изменения одной или ряда технических подсистем (для сложного продукта)	Новая (усовершенствованная) инновационная продукция	На рынке
Процессная	Освоение новых методов производства, изменения в оборудовании и организации производства, обеспечивающих: создание новых или усовершенствующих продуктов, выпуск которых старыми методами или на старом оборудовании невозможен, существенное повышение эффективности производства	Освоение: усовершенствованных методов производства изменения в оборудовании и организации производства	Прочая инновационная продукция	В производственном процессе

Следующая фаза – это диффузия техники нового поколения, увеличение числа моделей, расширение рынка, стремительный рост объёма рынка, снижение издержек, цен. Понесённые ранее убытки вознаграждаются сверхприбылью – дифференциальным научно-техническим доходом. Это стадия признания покупателем товара, формирования портфеля заказов.

Далее следует период сравнительно стабильной динамики, насыщение рынка, развитие производства на основе замены моделей на более совершенные или

их дифференциации применительно к требованиям разных групп потребителей. На этой стадии становится необходимым увеличение расходов на рекламу, повышение качества товаров, расширение послепродажного обслуживания; возможно и снижение цен для поддержания большого объёма продаж. Прибыльность на этой стадии может быть сохранена на прежнем уровне только путём уменьшения производственных издержек. Идёт насыщение рынка, структура цен и распределение доли рынка между конкурирующими фирмами остаются стабильные. В конце этой стадии принимаются решения по продукции, определяются пути её совершенствования, модификации, модернизации или перехода на новую модель.

Заключительная фаза – фаза морального (экономического) и технического устаревания данной продукции, падение спроса, вытеснение её из сфер производства и применения более эффективной техники следующего поколения. Возникает и нарастает дифференциальный научно-технический убыток. Предприятия начинают выходить из конкурентной борьбы, в результате чего число конкурентов резко уменьшается. Снижается цена, однако, в самом конце стадии она может даже несколько повыситься, если спрос превысит предложение вследствие сокращения производства данного товара.

В конце стадии продукция завершает свой жизненный цикл и вытесняется с рынка очередным поколением новых и перспективных товаров, т.к. сохранение в своём ассортименте товара, вступившего в стадию спада спроса может оказаться для фирмы очень накладным делом.

Важно обеспечить систематическое обновление продукции путём выпуска новых изделий и снятия с производства устаревших. Жизненный цикл каждого поколения техники, охватывающий все его фазы, составляет в среднем 15-20 лет со значительными отклонениями в различных областях техники, а периодичность смены поколений примерно вдвое короче – 8-10 лет, поскольку последние фазы предыдущего и первые фазы последующего циклов совпадают во времени.

Реализация инноваций всегда сопровождается движением денежного капитала, часто в довольно крупных размерах. В то же время осуществление инноваций всегда имеет целью улучшение финансового состояния фирмы – увеличение собственных средств за счет капитализации инновационной прибыли.

Особенности инновационного процесса создают условия для взаимного влияния инновационных и инвестиционных циклов в процессе создания инноваций и возможности для их взаимодействия. При этом

задача определения взаимного влияния заключается в необходимости: во-первых, минимизации объемов инвестиционных ресурсов и оптимальном использовании имеющихся средств; во-вторых, сокращения продолжительности инвестиционного и инновационного циклов; в-третьих, в распределении инвестиционного потенциала по фазам инновационной деятельности с целью распределения риска и прогнозирования эффекта.

Взаимодействие инновационных и инвестиционных процессов отражено на рисунке 8.3.

На этапе научно-исследовательских работ наибольшее внимание следует уделять проработке информационной модели распространения инноваций и распределение финансово – кредитных источников. Так как результат исследований не всегда предсказуем и сопряжен с большой долей риска, то на этом этапе и далее велика вероятность получения отрицательного результата. Именно с этого этапа возникает возможность риска потери вложенных средств.

Учитывая высокую неопределенность работ на данном этапе целесообразно профинансировать их многовариантное исполнение. Процесс финансирования инвестиций на этом этапе проходит соответственно денежную, товарную и производственную фазы (Д – Т...П...).

Опытно – конструкторские работы и экспериментальные разработки могут финансироваться как за счет бюджетных средств, так и за счет собственных средств предприятий и организаций. На данном этапе производится формирование технической документации.

Техническая документация инновации представляет собой вновь созданную стоимость и оборот инвестируемых средств, в случае, если достигнут положительный результат, завершается процесс (...П...Т - Д').

Рассмотренные стадии финансирования дают возможность учитывать целесообразность разработки новшеств по предварительно полученным результатам. Такое пошаговое поступление средств позволяет уменьшить коммерческий риск инвесторов.

С появлением новшества формируются заинтересованные субъекты инвестирования в инновационную деятельность. В их числе можно назвать государство, предприятия и организации, предпринимателей,

лизинговые фирмы, кредитные учреждения, иностранные и частные инвесторы, фонды рискованного финансирования и др.

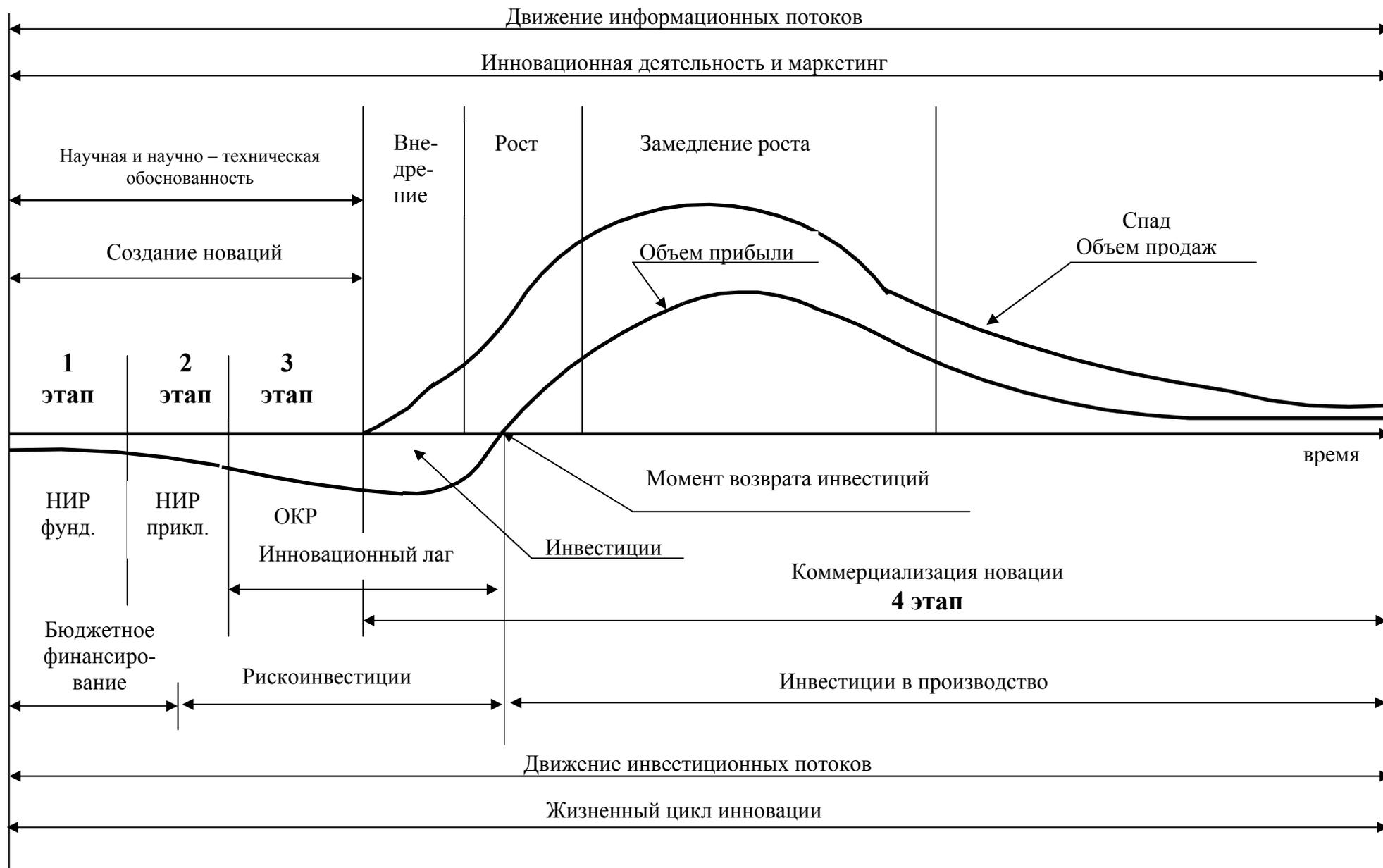


Рис. 8.3 Основные этапы инновационного цикла

Доказанная перспективность идеи, профинансированная бюджетными ассигнованиями или средствами заинтересованных участников, создает предпосылки для формирования потока инвестиций из различных источников, объединением интересов которых будет участие их капитала в распределении прибыли или возможность использования инноваций в собственной деятельности.

На следующем этапе осуществляется распределение инвестиционного потенциала по фазам инновационной деятельности. После создания новшества появляется инновационный лаг – это период от создания новшества до достижения времени самокупаемости его результатов. Инновационный лаг также является рисковым периодом, наряду с фундаментальными и прикладными работами. Он связан с коммерциализацией, то есть с фазами внедрения инноваций, их распространения, адаптацией к рынку (спросу), затрагивает фазу роста (насыщение рынка). Этот этап предполагает наибольший объем инвестиционных потоков в инновационную деятельность.

Литература:

1. Яковец Ю.В. Глобализация и взаимодействие цивилизаций. – М.: Экономика, 2001. – 346с.
2. Критский М.М. Человеческий капитал. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1991. – 192с.
3. Романчин В.И., Скоблякова И.В., Смирнов В.Т. Венчурный капитал в стратегии антикризисного управления. – Орел: ОрелГТУ, 2002. – 230с.

ПРИЛОЖЕНИЕ Ж

ПОСТАНОВЛЕНИЕ ПРАВИТЕЛЬСТВА РФ
ПОЛОЖЕНИЕ

"О Фонде содействия развитию малых форм предприятий
в научно-технической сфере"

1. Фонд содействия развитию малых форм предприятий в научно-технической сфере (далее именуется Фонд) образован для развития малого предпринимательства в научно-технической сфере (создание малых наукоемких фирм инкубаторов бизнеса, инновационных, инжиниринговых центров и др.), а также поощрения конкуренции в научно-технической сфере путем оказания финансовой поддержки высокоэффективным наукоемким проектам, разрабатываемым малыми предприятиями.

2. Фонд является государственной некоммерческой организацией и осуществляет свою деятельность совместно с Министерством науки и технической политики Российской Федерации и Фондом поддержки предпринимательства и развития конкуренции Государственного комитета Российской Федерации по антимонопольной политике и поддержке новых экономических структур в рамках федеральной и региональных программ государственной поддержки малого предпринимательства в Российской Федерации.

3. Фонд является юридическим лицом, имеет расчетный и иные счета в учреждениях банков, в том числе зарубежных, печать с изображением Государственного герба Российской Федерации и со своим наименованием. Фонд имеет свой баланс и право оперативного управления находящимся в его распоряжении государственным имуществом. Фонд отвечает по своим обязательствам находящимися в его распоряжении имуществом и денежными средствами.

4. В своей деятельности Фонд руководствуется Конституцией Российской Федерации, другими законодательными актами Российской Федерации, указами и распоряжениями Президента Российской Федерации, постановлениями и распоряжениями Правительства Российской Федерации, а также настоящим Положением.

5. Основными задачами Фонда являются:

- содействие проведению государственной политики формирования рыночных отношений в научно-технической сфере путем поддержки создания и развития инфраструктуры малого инновационного

предпринимательства, поощрения конкуренции через привлечение финансовых ресурсов и их целевое и эффективное использование для реализации программ и проектов по созданию производства наукоемких продуктов;

- участие в разработке, проведении экспертизы, конкурсном отборе и реализации федеральных, отраслевых, региональных программ и проектов, обеспечивающих демонополизацию процесса создания и освоения новых технологий, насыщение рынка произведенными на их основе конкурентоспособными товарами;

- содействие созданию новых рабочих мест для эффективного использования имеющегося в Российской Федерации научно-технического потенциала;

- поддержка освоения и внедрения новых технологий и "ноу-хау" с использованием патентов и лицензий;

- привлечение на конкурентной основе субъектов малого предпринимательства, отечественных и иностранных инвесторов к реализации государственных научно-технических программ и заказов.

6. Для реализации основных задач Фонд имеет право:

- **предоставлять для реализации федеральных, региональных и отраслевых программ и высокоэффективных проектов малого инновационного предпринимательства финансовую помощь на возвратной основе с оплатой за использование средств федерального бюджета в размере до 1/2 действующей учетной ставки Центрального банка Российской Федерации, выступать залогодателем, поручителем, гарантом по обязательствам юридических и физических лиц;**

- контролировать целевое использование финансовых средств, выделяемых Фондом хозяйствующим субъектам или получаемых ими при содействии Фонда, и приостанавливать финансирование в случае выявления нарушений целевого использования средств;

- принимать долевое участие в создании хозяйствующих субъектов, в том числе с иностранным участием, специализированных учебных и консультационных организаций;

- создавать временные творческие коллективы, в том числе с привлечением иностранных специалистов;

- финансировать мероприятия по подготовке и повышению квалификации кадров для малого предпринимательства в научно-технической сфере;

- финансировать научные исследования, экспертизу проектов, научно-практические конференции, симпозиумы, выставки и другие мероприятия, в том числе международные, связанные с основными направлениями деятельности Фонда;

- осуществлять рекламно-издательскую деятельность и иметь свой печатный орган;

- осуществлять в установленном порядке внешнеэкономическую деятельность, участвовать в международных программах и соглашениях;

- организовывать обучение, переподготовку и повышение квалификации специалистов за рубежом;

- открывать отделения, филиалы и представительства Фонда в порядке, установленном действующим законодательством;

- осуществлять иную деятельность в соответствии со своими задачами.

7. Источниками формирования средств Фонда являются:

- бюджетные ассигнования в размере 0,5 процента средств, предусматриваемых ежегодно в федеральном бюджете на финансирование науки;

- добровольные взносы предприятий, учреждений, организаций и граждан, в том числе иностранных юридических и физических лиц;

- иные поступления от деятельности Фонда.

8. Фонд не имеет целью своей деятельности извлечение прибыли. Поступления от деятельности Фонда остаются в его распоряжении и направляются на реализацию задач, предусмотренных настоящим Положением. Не использованные в отчетном году бюджетные средства Фонда изъятию не подлежат.

9. Средства Фонда используются только на цели, предусмотренные настоящим Положением, а также на содержание аппарата Фонда.

10. Контроль за деятельностью дирекции Фонда осуществляет наблюдательный совет Фонда, действующий на коллегиальной основе.

В состав наблюдательного совета Фонда входят представители Министерства науки и технической политики Российской Федерации, Министерства экономики Российской Федерации, Министерства финансов Российской Федерации, Государственного комитета Российской Федерации по высшему образованию, Государственного комитета Российской Федерации по промышленной политике, Комитета Российской Федерации по патентам и товарным знакам, Российской академии наук.

Наблюдательный совет Фонда возглавляется председателем совета. Член наблюдательного совета Фонда одновременно не может входить в состав дирекции Фонда.

11. Наблюдательный совет Фонда:

- определяет основные направления и порядок использования средств Фонда;

- осуществляет контроль за деятельностью дирекции Фонда с точки зрения ее правомерности, целесообразности, коммерческой необходимости;

- заслушивает отчеты о деятельности дирекции Фонда;

- рассматривает результаты ревизий деятельности Фонда;

- разрабатывает предложения по выделению бюджетных ассигнований, в том числе валютных ресурсов, по направлениям деятельности Фонда.

Решения наблюдательного совета Фонда принимаются большинством голосов. Заседания наблюдательного совета Фонда правомочны, если на них присутствовало не менее четырех его членов.

12. Генеральный директор Фонда и его заместители назначаются, а персональный состав наблюдательного совета Фонда утверждается решением Правительства Российской Федерации.

13. Постоянно действующим исполнительным и распорядительным органом Фонда является дирекция Фонда. В состав дирекции входят генеральный директор Фонда, его заместители и руководители основных подразделений Фонда.

14. Генеральный директор Фонда организует деятельность Фонда и несет ответственность за ее результаты, обеспечивает выполнение решений дирекции и наблюдательного совета Фонда, принятых в соответствии с их компетенцией, принимает на работу и увольняет сотрудников Фонда, утверждает положения о филиалах, отделениях и представительствах Фонда, без доверенности действует от имени Фонда, совершает сделки, выступает в суде, арбитражном суде и третейском суде, выполняет другие функции по вопросам деятельности Фонда.

15. Структура, штатное расписание, условия оплаты труда работников Фонда устанавливаются дирекцией Фонда в пределах средств Фонда и сметы расходов на содержание аппарата Фонда, согласованной с наблюдательным советом Фонда.

16. Ежегодное проведение ревизий финансово-хозяйственной деятельности Фонда организует Министерство финансов Российской Федерации.

17. Бухгалтерский учет и отчетность Фонда ведутся в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

18. Деятельность Фонда прекращается по решению Правительства Российской Федерации.

Правительство РФ.
Москва, 3 февраля 1994 года, №65.

8.4 Номенклатура продуктов творческого труда и экономический оборот интеллектуальной собственности

При переходе к инновационной экономике особое значение приобретают вопросы охраны, защиты и использования интеллектуальной собственности как особого вида нематериальных активов. В таблице 8.4 дана характеристика номенклатуры и оборота интеллектуальных продуктов.

Рассмотрим этот процесс на примере оборота патента, который существует в мире почти 400 лет. В патентах закрепляется за лицом, которому он выдан, исключительные права на изготовление, использование, продажу или предложение к продаже устройств, изделий, веществ, технологий, в которых использовано изобретение. Новшество можно защитить от использования другими лицами путем оформления патента.

Так, патент на изобретение «Сборный продольно – прерывистый шлифовальный круг», авторами которого являются Ю.С. Степанов, Б.И. Афанасьев, В.В. Бородин, Д.С. Фомин, процессы его использования в производстве.

Процедура оформления патентных прав включает следующие этапы:

- подача заявки на изобретение в Патентное ведомство;
- проведение формальной экспертизы заявки;
- проведение экспертизы заявки по существу;
- государственная регистрация и выдача патента или отказ в выдаче патента.

Заявка на изобретение содержит следующее: описание, формулу, чертежи, реферат и оформляется заявлением. Объем прав, которые возникают из патента, зарождается именно в тот момент, когда составляется заявка. Оформляющий заявку должен помнить следующее: до тех пор, пока заявка не подана, все, что касается ее содержания – секретная информация. Как только она подана, за заявителем закрепляется приоритет, возникает так называемая временная охрана.

Подготовительная заявка направляется в Москву в Федеральный институт промышленной собственности (ФИПС) Российского Агентства по патентам и товарным знакам – Патентного ведомства РФ.

Таблица 8.4

Номенклатура и экономический оборот продуктов творческого труда

Инвестиции в интеллектуальный капитал	Лица - исполнители	Форма интеллектуальной собственности	Титулы интеллектуальной собственности	Бизнес – линии	Вид дохода	Распределение дохода
1- собственные средства физического лица; 2- средства организаций и личный труд; 3- бюджетные организации и личный труд; 4- бюджетные средства, средства организаций и личный труд; 5- кредиты и личный труд; 6- иностранные инвестиции и личный труд; 7- смешанные инвестиции и личный труд.	1- физическое лицо (конструктор, изобретатель, ученый); 2- физическое лицо и технические помощники; 3- группа физических лиц; 4- физическое лицо и организация; 5- группа физических лиц и организация; 6- физическое лицо и государство; 7- группа физических лиц и государство; 8- группа физических лиц, организация и государство; 9- иностранные участники.	1- частная индивидуальная собственность; 2- коллективно - долевая собственность; 3- совместная собственность физических лиц и организаций; 4- совместная собственность физических лиц, организаций и государство; 5- совместная собственность юридических и физических лиц; 6- смешанная собственность с иностранными физическими и юридическими лицами.	1- патенты; 2- авторское свидетельство; 3- государственный сертификат; 4- авторские права; 5- ноу-хау; 6- свидетельство о приоритете; 7- акт о приемке на хранение.	1- продажи прав собственности; 2- продажа лицензий; 3- вклад в инвестиционный фонд; 4- вклад в венчурный фонд; 5- передача в траст венчурной фирме; 6- учреждение инновационного предприятия; 7- размещение заказов на предприятиях; 8- учреждение холдинга; 9- кредит под залог; 10 – эмиссия облигаций; 11 – вклад в уставной капитал АО	1- цена прав; 2- роялти; 3- доли в роялти; 4- доля в прибыли на прямую; 5- доля в прибыли фирмы; 6- прибыль, цены продажи фирмы; 7- доля в прибыли; 8- часть прибыли за вычетом процентов.	1- собственный интеллектуальный продукт; 2- собственник и посредники; 3- собственник и инвестиционный фонд; 4- собственник, венчурный фонд, предприятия и изготовители; 5- собственник, менеджеры фирмы; 6- собственник предприятия; 7- собственник, члены холдинга по вкладам; 8- собственник, финансовый институт.

Поступившим в Патентное ведомство заявкам присваивается регистрационный номер, который на всем протяжении жизненного цикла объекта промышленной собственности остается его основным идентификационным признаком. Все заявки проходят формальную экспертизу, которая начинается по истечении двух месяцев после поступления заявки. Окончание формальной экспертизы с положительным результатом говорит о том, что дальнейшее прохождение заявки осуществляется по правилам отсроченной экспертизы. По истечении 18 месяцев с момента поступления заявки, прошедшей формальную экспертизу с положительным результатом, Патентное ведомство публикует сведения о заявке. В период проведения экспертизы по существу эксперт может запросить пояснения по определенным вопросам или дополнительные материалы, разъясняющие существо заявленного, в том числе уточненную формулу изобретения.

По результатам экспертизы выносится решение о выдаче патента, если он соответствует определенным требованиям. Одновременно с публикацией сведений о выдаче патента Патентное ведомство вносит изобретение в Государственный реестр изобретений РФ. Патент, оформляемый в единственном экземпляре, по почте направляется на имя и по адресу лица, указанного в заявке. Полученный патент действителен в течение 20 лет при своевременной уплате пошлины.

Получение патента и поддержание его в силе связано с определенными материальными затратами (Таблицы 8.5, 8.6).

Таблица 8.5

Пошлины за патентование изобретений, МРОТ

Вид пошлины	Количество МРОТ
Подача заявки на выдачу патента РФ на изобретение.	2
Проведение экспертизы заявки по существу в отношении изобретения.	3
Регистрация изобретения и выдача патента на изобретение.	4
Регистрация лицензионного договора, относящегося к одному патенту на изобретение.	2

В данном случае пошлины за патентование оплачивает ОрелГТУ, потому что инвестиции в данный интеллектуальный продукт осуществлял также ОрелГТУ плюс личный труд изобретателей. Потому данное изобретение – коллективная долевая собственность ОрелГТУ и разработчиков.

Таблица 8.6

Размер годовой пошлины на поддержание в силе патента, МРОТ

Год от даты поступления заявки	Количество МРОТ
1 и 2 годы	-
3 и 4 годы	1
5 и 6 годы	1,5
7 и 8 годы	2
9 и 10 годы	3
11 и 12 годы	4,5
13 и 14 годы	6
15 - 18 годы	7,5
19 и 20 годы	10

На рынке интеллектуальной собственности данный патент является объектом интеллектуальной собственности и может быть продан.

Лицензия – это соглашение о приобретении прав на использование объектов интеллектуальной собственности, заключение между лицензиаром - владельцем исключительных прав и лицензиатом - получателем прав в отношении объекта лицензионного соглашения.

Т.к. данный патент еще не применяется в производстве, то только по теоретическим результатам можно оценить его экономическую эффективность и тот процент, который получают авторы изобретения, т.е. роялти.

Экономическую оценку эффективности промышленного внедрения рассматриваемого патента производим на основе определения срока окупаемости капитальных вложений для ее реализации:

$$\tau = \frac{\Delta K}{\Delta C}, \quad (8.1)$$

где τ – срок окупаемости капитальных вложений;

ΔK – стоимость изготовления инструмента, руб.;

ΔC – годовая экономия, достигаемая в результате использования данного изобретения, руб.

$$\Delta C = C_1 + C_2, \quad (8.2)$$

где C_1 – годовая экономия, достигаемая за счет уменьшения времени на обработку заготовки и числа правок шлифовального круга;

C_2 – годовая экономия, достигаемая за счет увеличения стойкости шлифовального круга.

Результаты калькулирования себестоимости изготовления в условиях АООТ «Промприбор» (г. Ливны) в ценах на 1 декабря 2002 года представлены в таблице (Таблица 8.7).

Таблица 8.7

Калькуляция себестоимости сборного продольно – прерывистого круга с аксиально – смещенным режущим слоем

Статьи затрат	Сумма, руб.
1. Основные материалы	13,5
2. Комплектующие изделия	24,0
ИТОГО материальные затраты	37,5
3. Затраты на оплату труда производственным рабочим	73,4
4. Отчисления во внебюджетные социальные фонды	28,6
5. Расходы на освоение и подготовку производства	250,0
6. Общепроизводственные расходы	175,0
7. Общехозяйственные расходы	100,0
ИТОГО производственная себестоимость	664,5
Плановая цена изделия на первый год	1000,0

Как следует из калькуляции, прирост капитальных вложений при внедрении изобретения (ΔK) составит приблизительно 664,58 руб., $C_1 = 2\,270$ руб., а $C_2 = 310$ руб.

Срок окупаемости при использовании продольно – прерывистых шлифовальных кругов с аксиально – смещенным режущим слоем составит:

$$\tau = \frac{664,58}{2580} \approx 0,26 \text{ (года)}$$

Таким образом, гарантированный срок окупаемости проекта составит 3 - 3,5 месяца, что подтверждает экономическую целесообразность промышленного внедрения предполагаемого изобретения.

Определение стоимости лицензионного соглашения по предоставлению неисключительного права на использование запатентованного изобретения при среднеотраслевой рентабельности 26% происходит в следующей последовательности:

1) Определяем ставку роялти с учетом наличия охранных документов и возможности получения реальных преимуществ перед конкурентами за счет патентной монополии как величину доли владельца изобретения в прибыли лицензиата 25%. Тогда расчетная величина значения роялти:

$$\text{роялти} = \frac{P \cdot d}{1 + d}, \quad (8.3)$$

где P – рентабельность производства и реализации продукции по лицензии;

d – доля прибыли лицензиара в общем объеме прибыли лицензиата от производства и реализации продукции по лицензии.

$$\text{роялти} = \frac{0,26 \cdot 0,25}{1 + 0,26} \cdot 100\% = 5,15\%.$$

2) Платежи по лицензионному соглашению предполагается производить в течение трех лет.

3) Прогнозирование объема продаж по лицензионному соглашению. Производственная мощность по данному лицензионному соглашению – 3000 шт. Рост выпуска продукции – 15% в год. Инфляция – 10%. Ставка дисконта – 25%. Определение роялти лицензионного соглашения показано в таблице (Таблица 8.8).

Таблица 8.8

Определение стоимости лицензионного соглашения

Показатели	Базовый год	1 год	2 год	3 год
Выпуск продукции по лицензии, ед.	2 000	2 300	2 645	3 000
Цена, руб./ед.	1000	1000	1100	1110
Выручка от реализации, млн. руб.	2,0	2,3	2,91	3,33
Себестоимость продукции, руб./ед.	660,9	770,0	880,0	980,0
Издержки производства, млн. руб.	1,32	1,771	2,328	2,94
Валовая прибыль, тыс. руб.	680,0	529,0	582,0	390,0
РОЯЛТИ, 5% от прибыли	34,0	26,45	29,1	19,5

К сожалению, данное изобретение не внедрено в производство. Это происходит, во-первых, из-за неполной информации об изобретении, во-вторых, из-за отсутствия рекламы, в-третьих, из-за существования инновационного риска.

Литература:

1. Бовин А., Чередникова М. Интеллектуальная собственность в системе инновационного менеджмента. – Новосибирск, 2001
2. Борохович Л., Монастырская А. Ваша интеллектуальная собственность. – СПб: Питер, 2001.
3. Волынец-Руссет Э.Я. Коммерческая реализация изобретений и ноу-хау. – М.: Юристъ, 1999.

4. Глухов В.В., Коробко С.Б., Маринина Г.В. Экономика знаний. – СПб.: Питер, 2003. – 528 с.
5. Коммерциализация интеллектуальной собственности: проблемы и решения / Сост. и общ. ред. Н.М. Фокштейн и В.Г. Зинова. – М.: ЗелО, 1996.
6. Карпова Н.Н. Нематериальные активы и интеллектуальная собственность: проблемы и решения //Рынок ценных бумаг. – 1998. - № 6-7.
7. Кононов Ю.П. Стоимость прав на патент: критерии и методы оценки // Интеллектуальная собственность. – 1997. - № 5-7.
8. Пузыня Н.Ю. Оценка интеллектуальной собственности и нематериальных активов. – СПб.: Питер, 2005. – 352с.

8.5 Технология инновационной деятельности

В инновационной экономике постиндустриального общества экономически состоятельными и конкурентоспособными являются инновационно активные предприятия. Тем более занять лидирующие позиции на рынке, удерживать свою рыночную нишу и даже расширить ее можно только при постоянно высокой инновационной активности. Государство может и должно стимулировать рост инновационной активности предприятий, особенно в отраслях прорывных технологий, где отечественные предприятия имеют устойчивые конкурентные позиции.

Производство инноваций осуществляется через инновационную деятельность. Изучение литературы по проблемам инноватики позволяет дать следующее определение инновационной деятельности.

Инновационная деятельность - есть процесс создания, распространения и применения инноваций - новой продукции, технологий, организационных и социальных решений, обладающих достаточной новизной и повышающих качество и степень удовлетворения производственных, социальных и личных потребностей человека.

Характерен пример реструктуризации деятельности ОАО «Звезда», основанного в 1932 г. в Ленинграде [1, с. 60-64]. Завод выпускает корабельные и силовые дизели мощностью 810-7350 кВт, дизели для железнодорожного транспорта мощностью 550-845 кВт; дизельные, газодизельные и газовые электростанции основных, резервного и аварийного электроснабжения мощностью 250-1500 кВт в блочном и контейнерном исполнении; редукторные и реверс-редукторные передачи передаваемой мощностью 1100, 2000 и 4000 кВт; запасные части

и сервисное обслуживание. 30°50% объемов реализации идет на экспорт в 40 стран мира. Сервисные центры работают во многих странах СНГ и за рубежом. В 1998г. производственные площади завода были загружены; всего на 16%. Так, литейный цех в 1990 г. производил 5,5 тыс. тонн цветного литья, а в 1999 г. - всего около 500 тонн.

По плану реструктуризации завода в 2001 г. объем производства обеспечит загрузку мощностей до 71,5%, погашение долгов и поступления в бюджет 16 млн. рублей. Ряд цехов консервируется, а все новые станки переводятся в один корпус. Это позволяет в три раза сократить площади без потери мощности, а на свободных участках организовать новые производства, в т.ч. сдавать в аренду. Часть объектов социальной сферы выведено в самостоятельные ЗАО. Четыре общежития переданы городу. Изысканы инвестиции на реконструкцию в сумме 50 млн. долларов.

Основу реструктуризации предприятия составляет фронтальное использование инновации. В плане реструктуризации широко представлено введение энерго-, водо- и тепло- сберегающих технологий установлены счетчики, системы быстрого обнаружения утечек, что позволило за три года сократить удельное потребление энергии и воды на 30%.

Предприятие широко используют информационные технологии в областях автоматизации планирования и управления производством; проектирования и моделирования рабочих характеристик изделий и технологических процессов. Эффективность планирования и регулирования производственных процессов, контроль материальных и финансовых потоков обеспечивается использованием компьютерной системы ВРСС фирмы SSA, Inc на платформе AS-400 (IBM). План производства и поставок ориентирован на выполнение заказов точно в срок, в необходимом количестве и по обоснованной цене.

На предприятии разработана система управления качеством продукции в соответствии со стандартом ИСО-9001. Проводятся работы по сертификации системы в международно-признанных сертификационных обществах.

Система управления качеством продукции, выпускаемой заводом, обеспечивает заданные параметры и требования заказчиков по всем стадиям жизненного цикла изделия.

На стадии создания:

- изучение и прогнозирование развития технических требований и количественных потребностей в дизельном приводе у существующих и перспективных потребителей изделий;

- выполнение необходимого комплекса теоретических и расчетных исследований, безмоторных и моторных испытаний деталей, сборочных единиц и отсеков;
- обеспечение технологичности конструкций новых изделий;
- проведение длительных стендовых доводочных и межведомственных испытаний опытных и головных образцов с необходимыми замерами на работающих дизелях.

На стадии изготовления:

- разработка детальных технологических процессов и высокий уровень их оснащения контрольно-измерительной техникой и приборами;
- система внедрения новых технологических процессов;
- широкое применение современных методов и средств мойки деталей;
- система стендовых испытаний сборочных единиц и дизелей в целом с промежуточной их разборкой, дефектацией и повторными испытаниями;
- система входного контроля качества материалов, заготовок и комплектующих изделий;
- система контроля технологической точности оборудования и оснастки;
- система проведения «Дней качества» в цехах, у главных специалистов и у генерального директора;
- система ступенчатого контроля качества изготовления деталей в производстве.

На стадии эксплуатации и ремонта:

- система гарантийного обслуживания потребителей при монтаже изделий на объектах и в эксплуатации;
- разработка эксплуатационно-технической и ремонтной документации и обеспечение своевременного внесения в нее необходимых корректировок;
- подготовка кадров эксплуатационников и ремонтников силами специалистов завода;
- контроль соблюдения правил эксплуатации изделий на объектах конечного назначения;
- обеспечение эксплуатирующих и ремонтных организаций документацией на нестандартизированное оборудование, оснастку и инструмент, необходимые для обслуживания и ремонта изделий;

- обеспечение запчастями для нужд ремонтных организаций, включая запчасти для модификаций изделий, производство которых прекращено.

В Орловской области аналогичные меры по широкому внедрению продуктовых и технологических инноваций осуществляются в ОАО «Ливгвдро-маш», ОАО «Завод «Стекломаш», в ОАО «Сталепрокатный завод» и др. лидерах промышленности региона.

Рассмотрим данные мониторинга инновационной активности промышленных предприятий, проводимого Центром экономической конъюнктуры при Правительстве России. Нами обработаны данные о состоянии инновационной деятельности в промышленности за четыре квартала 1998, 1999 и 2000гг. Опрос руководителей предприятий носит добровольный характер, потому многие из них не ответили или затруднились ответить ЕС. вопросы об инновационной деятельности.

Анализ показывает, что практически все предприятия занимаются инновационной деятельностью. Однако лишь каждое 20-е предприятие (5%); в 2000г. отметили завершение инновационных процессов. Большинство предприятий выполняют инновации, а 32% прервали процесс по причине отсутствия финансовых средств.

Основным источником финансирования инноваций являются собственные средства предприятий, на что указали 93-95% руководителей предприятий. Кредиты: и заемные средства составляли в 1998 г. - 28%, в 1999г. - 15%, в 2000г. - 21% предприятий, что говорит о недоступности кредитных ресурсов на инвестиционные цели.

В 2000г. на каждом десятом предприятии несколько активизировались внебюджетные фонды, из которых профинансированы инновационные проекты. На 7% предприятия в том же году привлекли для инвестирования средства заказчиков, что свидетельствует о возрождении кооперационных связей.

Государство почти полностью отстранилось от финансирования инноваций. В 1997 г. бюджетными средствами воспользовалось только 2% предприятий, в 2000 г - 5%. Пока явно не доверяют российским промышленным предприятиям иностранные инвесторы, которые профинансировали проекты на 2% предприятий.

Та же картина недостаточного финансирования инновационных проектов проявляется на промышленных предприятиях Орловской области. По данным мониторинга инновационной активности в 1999 и 2000 гг. 60-63% предприятий привлекали собственные средства, на 13% предприятий привлекались кредиты, и никто из опрошенных не отметил участия государства.

Основные направления инновационной активности промышленных предприятия России по данным мониторинга названы следующие меры (таблица 8.9).

Таблица 8.9

*Основные направления инновационной активности
промышленных предприятия России**

	1997	1998	1999	2000
1. Научные исследования, проводимые на предприятии собственными силами	11	21	48	55
2. Научные исследования, осуществляемые сторонними фирмами	12	18	40	63
3. Проектно-конструкторские и технологические работы	49	50	78	83
4. Освоение и внедрение нововведений	-	-	49	73
5. Приобретение оборудования	54	52	76	79
6. Приобретение лицензий, «ноу-хау», технологий и др. видов промышленной собственности	15	15	12	42
7. Опытно - экспериментальные работы	-	-	-	74
8. Другие	17	-	-	-

*Составлено авторами по данным мониторинга деловой активности промышленных предприятий.

Из таблицы следует, что инновационная активность предприятий возрастает по всем направлениям.

К 2003г. приоритеты усилий предприятий направлены на осуществление проектно-конструкторских и технологических работ (83%), приобретение оборудования (79%), опытно-экспериментальные работы (74%), освоение и внедрение нововведений (73%), научные исследования (63 и 55%).

Эти данные подтверждаются анализом планов реструктуризации 9 предприятий Санкт-Петербурга на 1999-2001 годы. Опрос руководителей и специалистов этих предприятий по методике кейс-стади в апреле-мае 2000 г. показал следующие результаты.

В таблице 8.10 перечислены приоритетные инновации, осуществленные на этих предприятиях [1, с. 80].

Из таблицы следует, что приоритетными видами инновационной деятельности остаются продуктовые и управленческие инновации. Самооценка руководителей и специалистов по вопросу о степени использования потенциальных возможностей предприятия в инновационной политике показало, что 34,6% их не используют, 30,8% используют слабо и лишь 5,8% используют в полной мере.

Данная структура ответов сохраняется и в оценках участия в венчурных инновационных проектах и программах с привлечением средств фондов поддержки инноваций. Половина руководителей не владеют информацией по такой практике [1, с.83-84].

Данные общероссийского мониторинга инновационной деятельности промышленных предприятий, опросы руководителей предприятий Санкт-Петербурга подтверждают положение о необходимости активного участия государства и поддержке инновационной сферы. Предпочтительными направлениями стимулирования государством инновационной активности предприятий становятся - долевое участие бюджетов в финансировании прорывных инновационных проектов и отсрочка налоговых платежей по инновационной продукции или инвестиционный налоговый кредит.

Таблица 8.10

Новшества, осуществленные на предприятиях за последние 2-3 года

№ п/п	Вид инноваций	Доля (%) внедривших фирм
1	Улучшение качества продукции	71
2	Компьютеризация управленческой информации	60
3	Улучшение исследований рынков сбыта	59
4	Освоение производства новой продукции	57
5	Переобучение управленческих работников	54
6	Освоение новых географических рынков	47
7	Создание новых каналов сбыта на освоенных ранее рынках	43
8	Снижение издержек производства	41
9	Изменение управленческой команды	39
10	Изменение структуры управления	37
11	Введение новых форм сотрудничества с поставщиками	34
12	Снижение цены на продукцию	34

13	Увеличение затрат на рекламу	33
14	Изменение формы рекламы	29
15	Освоение производства модифицированных продуктов	26
16	Освоение новых форм контакта с конкурентами	19

Для выработки государственной и региональной инновационной политики необходимо знать главные факторы, сдерживающие инновационную активность предприятий. Такой анализ можно осуществить по данным мониторинга деловой активности предприятий, сведенным в таблице 8.11.

Таблица 8.11

Основные факторы, сдерживающие инновационную активность промышленных предприятий России *

	1998	1999	2000
Недостаток собственных финансовых ресурсов	66	49	63
Неприемлемые условия кредитования	23	25	30
Недостаток инвестиций	8	20	21
Длительный период окупаемости инноваций	8	7	17
Отсутствие необходимого оборудования	25	10	13
Низкий уровень рекламы	-	2	-
Другие	2	1	-

*Составлено авторами по результатам мониторинга деловой активности промышленных предприятий.

Более 60% руководителей связывают низкую инновационную активность с недостатком финансовых ресурсов, треть с неприемлемыми условиями инвестиционных кредитов. Именно на устранение данных препятствий должна быть нацелена деятельность государства в центре и регионах.

В январе 1998 г. в России был создан первый венчурный фонд, в который 30% средств внесло государство. По условиям финансирования инновационных проектов из фонда государство гарантировало в случае неудачи проекта возврат 50% инвестиций частных инвесторов. За 3 года число фондов венчурного финансирования возросло до 40 и создана Российская ассоциация венчурных фондов. С 1994 г. осуществляет инвестиционную деятельность фонд содействия развития малых инновационных предприятий с отделениями в 50 регионах стра-

ны. Источником средств фонда являются отчисления из бюджета на науку в размере 1 % общей суммы расходов бюджета.

В настоящее время на конкурсных началах предприятия получают средства из следующих целевых фондов финансирования научно-технической инновационной деятельности:

- Российский фонд фундаментальных исследований;
- Российский гуманитарный научный фонд;
- Российский фонд технологического развития;
- Фонд развития малых форм предприятий в научно-технической сфере;
- Федеральный фонд производственных инвестиций;
- Фонд содействия инновационной деятельности высшей школы.

Доля бюджетных средств в активах фондов составляет 20-40%, что позволяет гарантировать устойчивую работу данных финансовых институтов.

Эффективность деятельности фондов должна оцениваться по отдаче инвестиций в поддержание базовых макротехнологий и финансирования прорывных технологий в промышленности. Ученые Института экономики РАН оценивают в качестве приоритетных для России 6 макротехнологий, по которым Россия сохраняет мировой уровень, а именно: авиация, космос, ядерная энергетика, судостроение, спецметаллургия и энергетическое машиностроение [2, с. 361].

Например, авиационная макротехнология представляет комплекс из около 600 технологий. Создание истребителя «СУ-27» потребовало разработки свыше 90 технологий. В 2000г. продажа данных истребителей принесла государству более 1,5 млрд. долларов валютной выручки. Но для создания новой модели истребителя XXI века требуется инвестиций 3-4- млрд. долларов и такие средства может выделить только государство [2, с. 362 – 364].

Таблица 8.12

*Изменение приоритетов в пятилетних рыночных программах
НИОКР ЕС**

Структура финансирования по основным направлениям	1984	1987	1991	1994	1999-2003
Информационные и коммуникационные технологии	25	42	38	20 0	24
Промышленные технологии и новые материалы	11	16	15	16	19
Энергетика	50	25	16	18	15

Поддержание жизнедеятельности человека	5	7	11	13	16
Окружающая среда	7	6	9	9	12
Международная кооперация	0	2	2	4	3
Человеческий капитал и мобильность	2	4	9	6	9
Инновации и малые фирмы	0	1	1	3	2
Всего, млн. ЭКЮ	3750	5396	6600	12300	16300

*Источник: [3, с.59].

Между тем анализ деятельности фондов финансирования научно-технической деятельности за последние три года показывает, что ограниченные средства рассредоточены для финансирования относительно малых проектов практически всех отраслей хозяйства. Приоритеты отданы финансированию проектов добывающей промышленности и металлургии, в химической промышленности и в АПК, в машиностроении и в строительстве. К новым направлениям инвестиций, соответствующим мировым тенденциям и контурам инновационного развития можно отнести проекты в медицине и медицинской промышленности, в информационных технологиях, в микроэлектронике, в экологию и рациональное природопользование, социологические и гуманитарные исследования.

Для определения приоритетов в научной и инновационной деятельности важно учитывать мировой опыт.

Из данных таблицы 8.12 видно, что рост инвестиций в НИОКР за 20 лет возрастает в 4,5 раза. Особенно быстро растут инвестиции в человеческий капитал и поддержание жизнедеятельности человека, которые в сумме вышли на первое место по доле в инвестициях.

Прогноз ученых Института мировой экономики и международных отношений РАН на 2000 -2015 годы показывает, что приоритетными направлениями развития фундаментальных и прикладных исследований в мире останутся информационный комплекс, здравоохранение, экология [3, с.69-103].

Информационные технологии занимают лидирующие позиции и по степени вовлечения капиталов - от 11 до 20% акционерного капитала развитых стран, и по вкладу в ВВП - до 40%, и по численности занятых - до 55% к 2010г. [3, с.70-71].

На второе место по значению выходят исследования и разработки для здравоохранения. Так, совокупные государственные и частные затраты на научные исследования в области здравоохранения достигли в 1998 г. в США почти 35 млрд. долларов, или 20% всех НИОКР, опередив космос, а по фундаментальным исследованиям в 6 раз превзойдя оборону [3, с.81 – 82]. 10% научного бюджета Европы также расходуется в области медицины.

Защита окружающей среды остается третьим приоритетом инвестиций в науку развитых стран. Управление экологическими процессами, биотехнологии, водное право и борьба с загрязнением мирового океана, дефицит пресной воды и его преодоление, контроль за транспортировкой и хранением вредных веществ и другие проблемы передвигаются на первый план.

К сожалению, финансирование Российской науки и новых технологий, особенно в регионах, продолжается в значительной мере по отраслевому принципу, по наезженной структуре сложившегося хозяйственного комплекса.

Так, в Орловской области определены приоритетные направления инвестиций на 2000-2005годы. К ним отнесены:

- инвестиционные программы в промышленности по заявкам и проектам действующих предприятий;
- агропромышленный комплекс, включая проекты производства сельхозтехники и агропромышленную интеграцию;
- строительство жилья на селе и в городах по целевым программам;
- газификация области;
- проекты федерального значения по строительству дорог и телекоммуникаций;
- содействие развитию малых форм предпринимательства.

Программа развития и поддержки инновационных проектов в Орловской области представлена в таблице 8.13.

Таблица 8.13

Приоритетные инновационные программы Орловской области

Направление программы	Цели приоритетных программ
1	2
Машиностроение для «минитехнологий»	Научно-конструкторская разработка и производство оборудования для малых предприятий в различных сферах и отраслях. Оснащение малых предприятий современным высокоэффективным оборудованием преимущественно отечественного производства.
Эффективная металлообработка	Организация производства по улучшению качества продукции металлообрабатывающих предприятий

Лечащее продовольствие	Создание продуктов питания, обладающих профилактическими и лечебными свойствами. Реализация общегосударственной политики в сфере здорового питания с учетом требований санитарно-гигиенической медицинской науки посредством профилактического питания и производства продовольствия, обладающего лечебными свойствами
Экологическое приборостроение.	Создание производства приборов и оборудования для комплексного мониторинга окружающей среды, очистки воды и воздуха
Естественно-природная формация	Создание фармацевтической промышленности, использующей для производства лекарств природно-ресурсные компоненты.

Продолжение табл. 8.13

1	2
Медицинское приборостроение	Расширение и производство приборов, оборудования медицинского назначения. Обеспечение импортозамещения соответствующей продукции, используемой в медицине, и развитие научно – конструкторских заделов, имеющихся на предприятиях.
«Славянские корни» (блок промышленность)	Развитие производства строительных материалов, изделий, оборудования для жилищного строительства.
Плодородие земель	Расширение производства удобрений с учетом оценки потребностей конкретных сельскохозяйственных угодий и состояния почв.
Перспективная электроника и приборостроение	Выявление стратегически перспективной продукции электронного приборостроения, обеспечивающей прорывы промышленности на ключевых направлениях и организации производства соответствующей продукции на профильных в прошлом предприятиях.
Дорожно-транспортное машиностроение	Расширение производства дорожно-транспортных машин, отвечающих современным требованиям
Машиностроение АПК	Расширение производства эффективной и экологически безопасной сельскохозяйственной техники
«Мебель Орловщины»	Развитие производства качественной и доступной мебели для жителей области и региона
Использование и развитие минерально-сырьевой базы	Освоение месторождений, представляющих собой новый вид горно-химического сырья. Проведение дополнительных изыскательных работ. Развитие масштабного производства высококачественных материалов, созданных на основе минерально-сырьевых ресурсов.
Комплексная переработка отходов	Развитие существующих и создание новых производств по комплексной переработке промышленных и бытовых отходов

Новые бюджетообразующие производства	Развертывание новых, нетрадиционных производств, которые могут резко увеличить налоговую базу, позволят создать дополнительные рабочие места, обеспечат прирост доходов бюджета.
--------------------------------------	--

Анализ инвестиционных проектов, представленных на ярмарку инвестиций «Орел – 2004», показал следующую структуру спроса на инвестиции:

- строительство - 7795 млн. руб.;
- промышленность - 1835 млн. руб.;
- сельское хозяйство - 371 млн. руб.;

Причем большая часть инвестиционного спроса приходится на заемные средства (60° 100%) и не подкреплена гарантиями собственных ликвидных средств или гарантиями государства. Очень мало заявок на осуществление проектов в области прорывных технологий информационного комплекса, медицины. На шести ярмарках инвестиций не было подано ни одного проекта по охране окружающей среды.

Литература:

1. Райкевич В.М., Савич А.В., Сарно А.А. Реструктуризация промышленности Санкт – Петербурга и социальный диалог. – СПб., 2000. – 200с.
2. Наука и высокие технологии России на рубеже третьего тысячелетия (социально – экономические аспекты развития)/В.Л. Макаров, А.Е. Варшавский. – М.: Наука, 2001. – 636с.
3. Контуры инновационного развития мировой экономики / Под ред. д.э.н., проф. А.А. Дьенкина. – М.: Наука, 2000. – 143 с.

8.6 Подходы к оценке интеллектуального капитала специалистов

Человеческий капитал как сложная экономическая категория имеет качественные и количественные характеристики. Одной из главных проблем экономической теории с момента ее возникно-

вения как самостоятельной научной дисциплины была оценка производительных способностей человека. Многие ученые, экономисты в разное время предлагали для этого использовать самые разнообразные методы и инструменты. Данные подходы нашли свое выражение в существовании таких понятий, как ценность человека, стоимость труда, стоимость и цена товара «рабочая сила», стоимость услуг труда, стоимость человеческого капитала, цена услуг человеческого капитала, стоимость образовательного фонда, стоимость жизни и др.

В рамках современной теории человеческого капитала возникает необходимость оценки не только объема вложений в человеческий капитал, но и объема аккумулированного индивидуумом человеческого капитала. При этом подсчитывают стоимость общего объема человеческого капитала как для одного индивидуума, так и для всей страны. Широко используются методы межстранового сопоставления, в соответствии с которыми система показателей, характеризующая взаимосвязь макроэкономических и образовательных характеристик определенной страны, сопоставляется с соответствующей системой показателей других стран.

При оценке человеческого капитала в экономической литературе используется большое разнообразие подходов и методов. При определении величины человеческого капитала применяют как стоимостные (денежные), так и натуральные оценки.

Самым простым способом, использующим натуральные (временные) оценки, является измерение человеческого капитала (образования) в человеко-годах обучения. Чем больше человек учился, чем выше у него уровень образования.

Помимо того, что подсчет стоимостных значений сам по себе очень трудоемкий процесс, гораздо большее затруднение вызывают сбор, обработка и оценка достоверности необходимой статистической информации, тем более что требующихся данных в отечественной официальной статистике просто не содержится, например, образовательных цензов и информации о пожизненных доходах, необходимой для расчета внутренних норм отдачи.

Еще одна проблема заключается в том, что в связи с переходом России на систему национальных счетов многие текущие показатели стали несопоставимы с аналогичными показателями прежних лет, рассчитанными на основании балансов народного хозяйства. Поэтому практически невозможно построить достоверные динамические ряды

стоимостных показателей. Кроме того, в транзитивной экономике России многие показатели утратили реальное содержание и мало что показывают. Все это вынуждает сосредоточить более пристальное внимание на натуральных показателях, не забывая, однако же, и о стоимостных. Наконец, еще одна трудность заключается в том, что некоторые активы человеческого капитала не поддаются непосредственной оценке, например не существует какого-либо прямого способа измерения ни количества, ни цены человеческих способностей. Поэтому приходится прибегать к разного рода опосредованным методам их оценки, использовать не только количественные, но и качественные, а также косвенные показатели.

Человеческий капитал имеет сложную внутреннюю структуру. Общепринятым является его деление на основные активы (фонды), к которым относятся:

- а) интеллектуальный капитал;
- б) фонд подготовки на производстве;
- в) фонд здоровья;
- г) фонд миграции;
- д) фонд экономически значимой информации;
- е) фонд мотивации экономической деятельности;
- ж) фонд предпринимательства;

з) другие (в расширительной трактовке). Каждый из этих активов имеет свои собственные характеристики и может быть описан соответствующими показателями внутренней структуры человеческого капитала.

Показатели, характеризующие интеллектуальный капитал, разделены на три подгруппы, соответствующие относительно самостоятельным, специфическим видам этого важнейшего актива: подлежит отдельной оценке образовательный капитал (фонд), фонд науки и инновационный фонд. Кроме того, целесообразно фонд предпринимательства рассматривать не отдельно, а включить его составной частью в инновационный фонд, поскольку предпринимательство по определению представляет собой, прежде всего, инновационную деятельность в сфере производства (Таблица 8.14).

Оценка специалистов по результатам труда

В отличие от оценки труда рабочего-сдельщика, гораздо труднее оценить труд творческого работника — руководителя, специалиста, служащего. При этом оценивается производительность и эффективность труда. Оценка опирается на гипотезу о связи уровня образова-

ния и подготовки с качеством управленческого труда. Наиболее распространен метод, основанный на соизмерении затрат времени и результатов деятельности.

Задачи оценки руководителей и специалистов по результатам труда:

- выявить соответствие работника занимаемой должности;
- определить трудовой вклад в коллективный результат с целью увязки общей эффективности труда работника и уровня его должностного оклада;
- обеспечить повышение индивидуальной отдачи от работников, ориентации на конечный результат (или перспективу развития) с точки зрения цели или миссии организации.

Особенности оценки и использования человеческого капитала в современных условиях.

В последние годы появился ряд работ, посвященных проблемам оценки роли новых факторов производства в складывающейся информационной экономике, а также измерения стоимости интеллектуального капитала отдельных компаний с применением субъективных оценок.

Таблица 8.14

Структура интеллектуального капитала фирмы

Индивид	Фирма
1	2
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ФОНД	
<i>Натуральные показатели</i>	
1. Уровень формального образования (количество лет обучения). 2. Уровень знаний, интеллекта.	1. Численность и доля специалистов со средним, высшим и послевузовским образованием. 2. Образовательная емкость производства (Фонд образования фирмы/валовой выпуск).
<i>Стоимостные показатели</i>	

1. Личные прямые затраты на получение образования. 2. «Потерянные заработки» в процессе обучения. 3. Частная (индивидуальная) внутренняя норма отдачи.	1. Затраты на обучение сотрудников в общеобразовательных учебных заведениях. 2. Средние затраты на обучение 1 сотрудника (в год). 3. Образовательная емкость (ФОФ/валовая выручка). 4. Частная внутренняя норма отдачи.
--	--

ФОНД НАУКИ

Натуральные показатели

Личные научные достижения: публикации, гранты, премии, награды конкурсов, ссылки в научной литературе (индекс цитирования). Личный научный статус: ученая степень, звание, должность, членство в научных обществах.	1. Численность и доля персонала, занятого научными исследованиями. 2. Выход научной продукции.
--	---

Стоимостные показатели

1. Доходы от научной деятельности	1. Затраты на подготовку (привлечение) ученых (консультации). 2. Доходы от реализации научной продукции.
-----------------------------------	---

Продолжение табл. 8.14

1	2
ИННОВАЦИОННЫЙ ФОНД И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКАЯ АКТИВНОСТЬ	
<i>Натуральные показатели</i>	
1. Природные творческие способности, одаренность, талант. 2. Предпринимательские способности.	1. Численность и доля персонала, занятого НИОКР. 2. Доля новой продукции, коэффициент обновления продукции. 3. Качество продукции. 4. Количество изобретений, патентов, авторских прав, рацпредложений сотрудников.
<i>Стоимостные показатели</i>	

<ol style="list-style-type: none"> 1. Личные затраты на изобретательскую деятельность. 2. Доходы от изобретательской деятельности. 3. Величина предпринимательского дохода (прибыли). 4. Частная (индивидуальная) внутренняя норма отдачи. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Доля интеллектуальной собственности в уставном капитале. 2. Затраты на НИОКР. 3. Фонд стимулирования изобретательской, инновационной деятельности. 4. Расходы на маркетинг. 5. Доходы от продажи авторских прав, патентов, лицензий. 6. Объем и доля доходов от продажи новаторской продукции. 7. Монопольная рента от использования «ноу-хау». 8. Уровень рентабельности. 9. Частная внутренняя норма отдачи.
--	---

Одной из наиболее интересных работ такого рода является книга Л. Эдвинссона и М. Мэлоуна под названием «Интеллектуальный капитал». Авторы одними из первых обратились к проблеме оценки интеллектуального капитала не только как основного ресурса современного производства, но и как важнейшего компонента, определяющего рыночную стоимость современной компании.

Побудительным мотивом к подобным исследованиям за рубежом является, прежде всего, чрезвычайно актуальный для современной экономики вопрос: каковы наиболее адекватные методы определения реальной стоимости промышленных и особенно сервисных компаний?

Наибольший интерес для нас представляет предпринятая Эдвинссоном и Мэлоуном попытка обосновать методы количественной оценки интеллектуального капитала и его стоимости. Постулируя, что интеллектуальным капиталом фирмы является обладание знаниями, практическим опытом, организационными навыками, связями с потребителями и профессиональной квалификацией, которые в совокупности обеспечивают компании конкурентные преимущества на рынке, авторы при переходе к конкретным методам и оценкам указывают, что условием успеха является рассмотрение всех этих факторов в режиме реального времени, т. е. анализ интеллектуального капитала не столько как результата, сколько как процесса.

Действительно, трудно не согласиться, что в ситуации, когда усиление способностей работников с помощью использования компью-

теров, Интернета, высокоскоростных цифровых систем связи и т. п. делает организацию особенно гибкой, быстродействующей, адаптивной и настолько органичной в своем поведении, что традиционные статичные инструменты измерения ее стоимости безнадежно устаревают, должное внимание к фактору времени на уровне фирмы становится исключительно важным.

Лауреат Нобелевской премии Дж. Тобин предложил рассчитывать коэффициент использования интеллектуального капитала в целом как отношение рыночной стоимости актива к его восстановительной стоимости. Для интеллектуального капитала этот показатель всегда больше единицы. Когда «коэффициент Тобина» очень высок, компания получает сверхприбыли от использования этого вида активов, что является доказательством очевидных преимуществ интеллектуального капитала: фирма и ее конкуренты применяют примерно одинаковые постоянные активы, но она имеет и нечто, отличающее ее от других, — персонал, организацию, покупателей, и это приносит ей большие доходы.

При оценке индивидуального человеческого капитала необходимо учитывать величину интеллектуального и предпринимательского капитала, накопленного конкретным человеком, с учетом времени его оборота. Человеческий капитал предприятия можно оценить как сумму индивидуальных оценок по категориям специалистов и работников с учетом его экономического износа. При этом целесообразно учитывать следующие категории работников: работники простого труда; квалифицированные рабочие, в том числе имеющие интеллектуальную собственность (рацпредложения); специалисты по обработке информации, в том числе владеющие уникальной информацией; творческие специалисты, производящие и владеющие интеллектуальной собственностью; предприниматели и менеджеры, в том числе владеющие правами собственности на организационно - предпринимательский вклад и правами собственности на используемые редкие ресурсы (коммерческие секреты, ноу-хау, лицензии).

На всех предприятиях периодически проводится оценка квалификации рабочих и специалистов, результаты которой анализируются и на основе этих данных специалистам присваивается соответствующий разряд квалификации.

Для проведения квалификационной оценки на каждого специалиста составляется объективная характеристика за некоторый период работы на данном предприятии, в которой отражается образование (по дипломам и сертификатам), стаж работы, компетентность и самостоятельность (т.е. насколько необходим контроль и проверка или специалист самостоятельно решает весь круг проф. вопросов и помогает другим), предприимчивость (участвует или нет в бизнес - проектах, а также доля участия), ответственность и другие признаки. Затем оценивается уровень квалификации по этим признакам в баллах и присваивается разряд по ЕТС в соответствии с уровнем оценки (Приложения Б, В).

Литература:

1. Добрынин А.Н., Дятлов С.А. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. – М.: Наука, 1999 г.
2. Кафедов В.В. Управление персоналом. – М., 2003 г.
3. <http://www.economer.khv.ru>

Квалификационные признаки по аттестации специалистов

Квалификационные признаки	Уровень квалификации (в баллах)				
	1. Стаж работы	3 балла за каждый год стажа (до 40 баллов)			
2. Специальное образование	общее среднее	среднее специальное	высшее образование	в/образование, второй диплом	ученая степень или звание
	10	20	30	40	50
3. Повышение квалификации в период между аттестациями	5-10 баллов, за успешное завершение целевых семинаров, стажировок, курсов и семинаров по обмену опытом. До 30 баллов.				
4. Опыт эффективной управленческой деятельности	5 баллов за каждый год качественной работы 10 до 20 лет стажа, 3 балла за каждый год сверх 20 лет. Не более 150 баллов				
5. Объем компетенции и самостоятельности	решает до		решает сам		
	50% вопросов по должности, контроль, проверка	75% вопросов по должности, необходима помощь и контроль	весь круг профессиональных вопросов	и помогает другим, контролирует их решения	
	10	20	30	40	
6. Предприимчивость	участвует в 1 коллективном бизнес – проекте	участвует в 2-3 коллективных бизнес – проектах	предлагает бизнес–идеи, ведет бизнес–проект	генерирует бизнес – идеи, ведет 2-3 бизнес - проекта	
	10	20	30	50	
7. Объем ответственности					
7.1. За точность и достоверность информации	От максимальных 30 баллов отнимается по 5-10 баллов за существенные искажения информации и просчеты нанешие ущерб организации. По документам (записки и приказы).				
7.2. За работу других специалистов и рабочих	По 5 баллов, но не более 30, за каждого подчиненного непосредственно работника.				
7.3. За сохранность и эффективный оборот капитала	Пропорционально величине контролируемого капитала, но не более 40 баллов.				
7.4. За конфиденциальность и репутацию	Снимается 2-5 баллов (до 30) за существенные проступки, наносящие ущерб репутации фирмы. По служебным запискам, приказам.				
8. Творческий вклад в работу и осуществление инноваций					
8.1. Предложенные и внедренные инновации	От 20 до 100 баллов за участие в реализации инновационных проектов для фирмы. По представлениям инновационного отдела (центра) фирмы.				
8.2. Участие в повышении квалификации и поддержке инноваций других сотрудников	До 20 баллов – за систематическое участие в проведении учебных занятий, кружков качества, поддержку инноваций.				

Присвоение разряда квалификации

Уровень оценки (в баллах)	от 60 до 90	91-120	121-150	151-180	181-220	221-260
Разряд по ЕТС	6	7	8	9	10	11

Уровень оценки (в баллах)	261- 300	301-350	351-400	401-460	461-520	более 520
Разряд по ЕТС	12	13	14	15	16	17

Генеральный директор

Зам. генерального директора
по кадрам

Пример оценки квалификации специалиста

Объективная характеристика

специалиста Юдиной Елены Борисовны

за период работы в ЗАО «Дормаш» с января 2001 г.

1. Общий стаж работы: с 1994 года

2. Стаж работы по данной специальности: с 2001 года

3. Специальное базовое и дополнительное образование: (по дипломам и сертификатам) Товароведение и экспертиза промышленных товаров

4. Повышал квалификацию за период: -

5. Компетентность и самостоятельность: компетентна и самостоятельна

6. Предприимчивость: поиск рынков сбыта

7. Ответственность:

7.1 По представлению и хранению информации (баз данных и нормативных документов) высокая ответственность

7.2 Руководит и контролирует работу других специалистов и работников: 11 подчиненных, грубых ошибок подчиненных не отмечалось

7.3 Контролирует сохранность и оборот части капитала: 11 млн. рублей

7.4 Сохранение конфиденциальности информации и репутации фирмы фактов нарушения нет

8. Творческий вклад:

8.1 Предложены и осуществлены технологические, продуктовые, организационные инновации: организационные инновации в сфере управления складским хозяйством

8.2 Участвовал в обучении персонала, в руководстве кружками качества, секциями интрапренерства: нет

Оценка квалификации Юдиной Е.Б.

Квалификационные признаки	Уровень квалификации (в баллах)
1. Специальное образование	высшее образование - 30 баллов
2. Повышение квалификации в период между аттестациями (3 года)	участие в целевом семинаре - 10 баллов
3. Опыт эффективной работы по профессии (должность)	10 баллов за 2 года качественной работы
4. Объем компетентности и самостоятельности	решает сама весь круг профессиональных вопросов - 30 баллов
5. Предприимчивость	участвует в коллективном бизнес - проекте - 10 баллов
6. Ответственность	искажения информации, просчетов и нанесения ущерба организации нет - 30 баллов
6.1 За точность и достоверность информации	
6.2 За работу других специалистов и рабочих	
6.3 За сохранность и эффективный оборот капитала	
6.4 За конфиденциальность и репутацию	проступков, наносящих вред организации нет - 0 баллов
7. Участие в повышении квалификации и поддержке инноваций других сотрудников	10 баллов

итого 200 баллов

В объективной характеристике Юдиной Е.Б. на основании соответствующих документов отражены квалификационные признаки, а в таблице «Оценка квалификации» этим признакам присвоен уровень квалификации в баллах:

- за высшее образование 30 баллов;
- 10 баллов за участие в семинаре на тему: «Перевод предприятия в международную систему ISO»;

- опыт эффективной работы по профессии: за каждый год качественной работы дается по 5 баллов, таким образом, за 2 года 10 баллов;
- присваивается 30 баллов за высокую степень компетенции и самостоятельности, т.к. Юдина Е.Б. самостоятельно решает весь круг проф. вопросов;
- предприимчивость: помимо выполнения непосредственной работы занимается реализацией неликвидных материалов, находящихся на складах, в результате освобождаются дополнительные денежные средства, которые расходуются на нужные материалы - 10 баллов;
- ответственность за точность и достоверность информации: от максимальных 30 баллов отнимается по 5-10 баллов за существенные искажения информации и просчеты, нанесшие ущерб организации, т.к. документов, подтверждающих нарушения нет, Юдиной Е.Б. присвоено 30 баллов;
- в подчинении Юдиной Е.Б. находится 11 человек, за каждого дается по 5 баллов, но не более 30.

Присвоение разряда квалификации: уровень оценки 200 баллов соответствует 10 разряду по ЕТС.

Рекомендации

1. Желательно получить специальное образование, т.к. полученное ранее не совсем соответствует занимаемой должности.
2. Систематическое участие в семинарах, стажировках и посещение курсов по обмену опытом повысит уровень квалификации и обеспечит продвижение по служебной лестнице. На данный момент деятельность в этом направлении проводится не в достаточном объеме.
3. Необходимо разрабатывать и предлагать бизнес - идеи, участвовать в бизнес - проектах, т.к. это обеспечит дополнительные 30-40 баллов при оценке квалификации.
4. Рекомендуются также ответственно относиться к своим обязанностям и не допускать серьезных ошибок и нарушений.
5. Необходимо большее внимание уделять участию в проведении учебных занятий, кружках качества, а так же поддерживать инновации сотрудников. Выполнение этих рекомендаций необходимо для повышения разряда квалификации, что в свою очередь обеспечит дальнейший карьерный рост.

8.7 Планирование, аттестация и стимулирование творческого труда специалистов предприятий

В современный период быстрого развития производительных сил инновации являются главной движущей силой динамического развития общественного производства. Инновации – это использование в той или иной сфере общества результатов интеллектуальной деятельности, направленной на совершенствование процессов деятельности или его результатов.

Инновационная деятельность является неотъемлемой составляющей любого предпринимательства, т.к. развитие и повышение эффективности производства невозможно без постоянных прогрессивных нововведений. Для развития производства весьма существенное значение имеют инновационные циклы, которые развиваются как протекание инновационного процесса. Инновационные процессы являются базой положительной динамики экономики. Под инновационным процессом понимается последовательная цепь событий, в ходе которых инновация вызревает от исследований и разработок новой технической идеи до практического внедрения созданного на основе новшества [2, с.36].

Основу инновационного процесса составляет инновационная деятельность, связанная с трансформацией идей, результатов научных исследований и разработок в новый или усовершенствованный продукт, внедряемый на рынок или в производство. Она предполагает осуществление целого комплекса научных, технологических, организационных, финансовых, коммерческих мероприятий, направленных на создание и внедрение новшества.

Таким образом, результатом инновационной деятельности на этапах фундаментальных, поисковых, прикладных исследований и разработок является интеллектуальный продукт, становящийся объектом интеллектуальной собственности и товаром [2, с.44]. Результатом инновационной деятельности можно считать также мелкосерийную и малотоннажную продукцию, изготовленную на экспериментальной базе вузов и НИИ; программную продукцию; научно – производственные услуги с использованием уникальной аппаратуры; услуги в области информатики и т.д.

Интеллектуальный потенциал сотрудника можно рассматривать как его готовность к генерированию и решению инновационных задач.

Для оценки интеллектуального потенциала человека имеется несколько методик. Наиболее известной является методика расчета по-

казателя IQ, базирующаяся на оценке способности решения логических задач. В США имеется даже общество, члены которого отличаются повышенным показателем IQ. Однако подобные методики характеризуют общий уровень логического мышления человека, но не дают представления о его возможности решать профессиональные задачи. Для этого необходимо использовать специфический набор показателей, отражающих уровень полученного образования, опыт конкретной практической деятельности, способности человека к решению научных и инженерных задач.

Рассматривая интеллектуальный потенциал сотрудника, можно опираться на набор базовых показателей:

1. Образование

1.1. Уровень базового образования.

1.2. Уровень научной квалификации.

1.3. Уровень дополнительного профессионального образования.

2. Имеющиеся научные результаты

2.1. Масштаб публикаций.

2.2. Масштаб инновационных результатов (изобретений, патентов).

2.3. Масштаб научных (конструкторских) работ.

3. Умения

3.1. Опыт нестандартных инженерных решений.

3.2. Умение комплексного решения проблем.

3.3. Знание современного состояния соответствующей области знаний.

Каждый из показателей может экспертно оцениваться в интервале от 0 до 10 баллов. Средняя арифметическая оценка даст представление об интеллектуальном уровне конкретного сотрудника.

Различают четыре стиля творческого подхода к решению проблем:

- генерирующий — выявление проблемы и поиск фактов;
- концептуальный — определение проблемы и поиск идей;
- оптимизирующий — оценка идей, их отбор и планирование действий;
- исполнительский — получение одобрения и осуществление.

Генерирующий стиль мышления подразумевает извлечение информации из непосредственного опыта, исследование, рассмотрение различных вариантов, выявление новых проблем и возможностей и рассмотрение ситуации с различных точек зрения. Люди и организации с сильными генерирующими способностями предпочитают вы-

двигать различные варианты, а не оценивать и отбирать один из них. Для них все кажется важным, и они могут найти и хорошие, и плохие стороны почти в каждой проблеме или ситуации. Им не нравится раскладывать все по полочкам или делегировать кому-либо сложные проблемы, однако они с готовностью предоставят другим позаботиться о деталях. Их устраивает неоднозначность, и их трудно поймать на слове. Они предпочитают работать с несколькими проектами одновременно. Каждое предлагаемое ими решение подразумевает постановку еще нескольких новых задач. Мышление в этом квадрате включает в себя выявление проблемы и поиск фактов.

Концептуальный стиль мышления предполагает рассмотрение различных вариантов. Однако для него характерно постижение не на непосредственном опыте, а при помощи абстрактного мышления. Результатом здесь является объединение новых идей, нахождение точек зрения, помогающих описанию проблемы, и создание теоретических моделей, объясняющих предметы и явления. Люди и организации, обладающие сильными способностями в сфере концептуализации, находят удовлетворение в аккумулировании всей разрозненной информации, полученной в фазе генерирования, и придании ей смысла. Концептуалистам необходимо во всем разобраться: для них теория должна быть логически выверенной и ясно изложенной. Они предпочитают браться за дело, прочно овладев ситуацией и ясно определив проблему или основную идею. Им не нравится делать какой-либо выбор, приводить что-либо в исполнение или мучиться по поводу чего-либо, чего они не понимают. Они любят просто перебирать идеи и не очень беспокоятся о том, чтобы переходить к действиям.

Оптимизирующий стиль мышления, как и концептуальный, характеризуется пониманием через абстрактное мышление. Вместо рассмотрения проблемы с разных сторон индивид с подобным стилем мышления предпочитает сосредоточиться на одной. Люди с оптимизирующим стилем мышления тестируют свои решения в уме и не спешат переходить к их практической реализации. Они предпочитают находить оптимальное решение для нескольких точно определенных проблем и вопросов. Они сосредоточиваются на конкретной проблеме и анализируют большое количество информации, чтобы точно выявить, что дает сбой в данной ситуации. Они обычно уверены в своей способности создать разумную логическую оценку и выбрать наилучший вариант решения проблемы. Зачастую им недостает терпения

в неоднозначных ситуациях и они не любят бесплодных раздумий о дополнительных возможностях, точках зрения или взаимосвязях между проблемами. Они полагаются на свое знание проблемы.

Исполнительский стиль мышления подразумевает сосредоточение, но в отличие от предыдущего стиля исполнителю свойственно учиться на непосредственном опыте, а не за счет абстрактных рассуждений. Результатом этого является выполнение работы. Люди, для которых характерен исполнительский стиль мышления, предпочитают переходить к делу, а не проверять идеи в уме. Они не нуждаются в детальном понимании, чтобы суметь приступить к делу и быстро приспособиться к изменяющимся обстоятельствам. Если обнаружится противоречие теории и фактов, они с легкостью от этой теории откажутся. Некоторые считают их энтузиастами своего дела, но в то же время распространено мнение, что они слишком нетерпеливы и напористы в своем стремлении осуществить все идеи и планы. Они опробуют столько новых способов, сколько понадобится, и будут исполнять все именно так, как требуется; они обязательно добьются того, что новый процесс начнет работать.

В организации все четыре типа мышления должны находиться в равновесии.

С целью определения стиля мышления в каждой строке таблице 8.15 поставьте 4 рядом с характеристикой, лучше всего описывающей ваш способ решения проблем, 3 - рядом с менее подходящей характеристикой, 2 - рядом с еще менее подходящей и 1 - рядом с той, которая почти не подходит к вашему стилю решения проблем. В каждой горизонтальной строке должны быть проставлены разные числа. Одно число не может относиться к разным характеристикам.

Сложите все баллы в каждом столбце. Итоговая сумма в первой колонке показывает вашу склонность к использованию знаний, необходимых для решения проблемы опытным путем (непосредственную личную вовлеченность). Вторая колонка - склонность к применению знаний для решения проблем с генерированием идей (порождение идей без обсуждения). Третья колонка - склонность к использованию знаний для решения проблемы путем размышления (беспристрастное абстрактное теоретизирование). Четвертая колонка - склонность к оценке знаний для решения проблемы (приложение суждений к идеям).

Отметьте количество баллов по каждой колонке на соответствующих осях круга (рис. 8.4).

К методам анализа человеческих активов относятся:

- *интервьюирование* сотрудников - дает возможность найти равновесие между потребностями организации и потребностями сотрудников. Необходимо выявить и реализовать весь потенциал и все ценные качества сотрудников;

- *тестирование и аттестация* - нужны для получения информации о потенциале сотрудников как подтверждение, что работники используют все предоставленные возможности для внесения своего вклада в работу организации и что организация дает им широкий простор для проявления инициативы;

- *выявление знаний* - фиксирование знаний индивида (главные лица компании) так, чтобы их можно было передавать другим и сохранять в базе знаний;

Таблица 8.15

Определение стиля мышления

Опыт		Идеи		Размышление		Оценка	
Деловитость	4	Ребячество	3	Отстраненность	1	Реалистичность	2
Опыт	4	Поиск разнообразия	3	Объективность	2	Избирательность	1
Пробы и ошибки	3	Рассмотрение альтернатив	1	Обдумывание	2	Оценивание	4
Активность	4	Отход от стереотипов	3	Абстрагирование	1	Сопоставление	2
Непосредственность	1	Перебор всех возможных вариантов	2	Разработка концепций	3	Извлечение практических выводов	4
Вовлеченность	4	Пересмотр перспектив	3	Теоретизирование	1	Сужение рассматриваемой области	2
Исполнительность	3	Визуализация	1	Моделирование	2	Принятие решений	4
Стремление взять все в свои руки	1	Взгляд в будущее	4	Копание в литературе	2	Внимание к деталям	3
Доказательность	2	Генерирование вариантов	4	Понимание	1	Решительность	3
Практичность	4	Разложение на составляющие	2	Синтезирование	3	Избирательность	1
Работоспособность	4	Задумчивость	1	Исследование	3	Высказывание суждений	2

Коммуникабельность	2	Введение новшеств	4	Беспристрастность	3	Проверка	1
Итого	36		31		24		29



Рис. 8.4 Генерирующий стиль мышления

- *самооценка* - дает возможность работнику оценить собственные достижения в выполнении работы;
- *оценка руководителем* - дает возможность воспользоваться профессиональной оценкой как поводом для расширения сферы деятельности сотрудника в организации, а также помощи в реализации его потенциала;
- *оценка коллегами* - важна при работе сотрудников в командах. Особое внимание следует уделить исполнению должностных обязанностей на расстоянии, влияние на производительность, передачу информации;
- *составление послужного списка всех работников* - позволяет утвердить в человеке веру в свои способности посредством аккумуляции сведений о его навыках, успехах и ошибках.

Успеху инновационной деятельности во многом способствуют поддержка высшего руководства, высокий творческий потенциал сотрудников, пригодность для осуществления инноваций существующих технологий и оборудования, хорошее знание и эффективное использование рыночных возможностей.

Необходимо, чтобы проявляли инициативу в инновационной деятельности все специалисты и менеджеры. Для этого необходимо планировать, стимулировать их интеллектуальный труд, а также проводить аттестацию.

Планирование ведется по всему предприятию. Но индивидуально каждый менеджер, специалист разрабатывает определенный план конкретных работ, которые он должен выполнить для получения успешного результата ([Приложение Г](#)). Аттестация проводится по квалификационным признакам менеджеров. Оцениваются квалификационные признаки по балльной шкале. По результатам аттестации подсчитывается сумма баллов, по которой менеджеру присваивается разряд квалификации.

Интеллектуальный труд специалистов необходимо постоянно поддерживать и стимулировать. Стимулирование интеллектуального труда – это способ вознаграждения специалистов и менеджеров за участие в инновационной деятельности, основанный на сопоставлении эффективности инноваций и требования технологии.

Основной метод стимулирования интеллектуального труда менеджеров и специалистов – дополнительные выплаты, т.е. стимулирование инноваций. Инновационно ориентированные компании уделяют большое внимание организации стимулирования творчества. Так, например, IBM поощряет рационализаторские предложения, которые находят применение. Если предложение принимается, то его автор получает 25% суммы экономии в течение 2 лет после его внедрения.

Компания IBM оказывает финансовую поддержку деятельности новаторов по 2 направлениям: свобода в использовании до 15% своего рабочего времени: обеспечение существенной ресурсной поддержки (система грантов и субсидий) [2, с.46].

Например, кандидат технических наук Брусов С.И. провел теоретическое исследование процесса винтовых поверхностей. В результате этого исследования установлено, что возможное повышение режи-

мов обработки позволяет повысить производительность обработки, при этом показатели точности и шероховатости обработанной поверхности остаются в пределах допуска на данную операцию. Таким образом, снизилось основное время на обработку 1 детали на 9,9 минут, на годовую программу выпуска (10000 насосов) на 16652,5 часа; при том же вспомогательном времени экономия заработной платы производственных рабочих – на 24,6 тыс. рублей; снижение затрат на эксплуатацию оборудования – на 79,04 тыс. рублей, на амортизацию оборудования – на 53,2 тыс. рублей. Экономический эффект от повышения параметров режима обработки при обработке винтовых поверхностей только на одном роторе равен 120,6 тыс. рублей. Часть этого эффекта должна быть выплачена в виде авторского вознаграждения.

Поэтому необходимо постоянно развивать, поддерживать и стимулировать интеллектуальный труд менеджеров и специалистов.

Литература:

1. Абалкин Л. Использование интеллектуального и экономического потенциала для будущего России // Экономист. – 1999. - №8. – с. 3-9.
2. Бовин А.А., Чередникова Л.Е. Интеллектуальная собственность в системе инновационного менеджмента: Учебное пособие. – Новосибирск: НБАЭИУ, 2000. – 216 с.
3. Романчин В.И., Скоблякова И.В., Смирнов В.Т. Венчурный капитал в стратегии антикризисного управления. Монография. – Орел: ОрелГТУ, 2002. – 230 с.
4. Экономика знаний / В.В. Глухов, С.Б. Коробко, Т.В. Маринина. – СПб.: Питер, 2003. – 528с.
5. Мильнер Б.З. Управление знаниями. – М.: ИНФРА-М, 2003. – 178с.

ПРИЛОЖЕНИЕ Г

Персональный план деятельности и производственная аттестация специалистов и менеджеров

Специалисты

- 1- Ф.И.О. _____
 2- Должность _____
 3- Подразделение _____
 4- Предприятие _____

№ п/п	Направление деятельности	Атте- стация
1 1.2 1.3	Выполнение основных производственных (функциональных) обязанностей. _____ _____	
2 2.1 2.2	Предпринимательские проекты _____ _____	
3 3.1 3.2 3.3	Инновации (предложения) и эффект 3.1 Технологические _____ 3.2 Продуктовые _____ 3.3 Организационные _____	
4 4.1 4.2 4.3	Деятельность по личному развитию 4.1 Повышение квалификации _____ 4.2 Обмен опытом и стажировки _____ 4.3 Другие меры _____	
5 5.1 5.2 5.3 5.4 5.5 5.6 5.7	Личностные факторы результативности деятельности труда 5.1 Деловые коммуникации 5.2 Навыки и опыт работы 5.3 Планирование работ 5.4 Организация личного труда 5.5 Лидерство 5.6 Контроль 5.7 Другие качества	
6	Интерес к служебному продвижению (карьере) _____	

Заключение о качестве и полноте выполнения организационного плана:

Дата

Непосредственный руководитель

(Ф.И.О.)

Заключения и замечания взаимодействующих подразделений и специалистов (при необходимости):

	Должность и подписи ответственных лиц
1. _____ _____	
2. _____ _____	
3. _____ _____	
4. _____ _____	

Ознакомлен и согласен (иные оценки) _____

Дата _____
Подпись _____

Аттестуемый _____

РАЗДЕЛ 1: Комментарии работника (для заполнения самим работником)

1. Основные достижения: кратко опишите основные Ваши достижения на последний период оценки на данном посту _____ = _____.

2. Необходимая поддержка: какой вид помощи, советов или поддержки Вы бы хотели получить для повышения результатов Вашего труда в будущем? _____ = _____.

3. Основные области ответственности: укажите 1 или 2 вида работ, ответственность за которые хотели бы принять на себя во время следующего периода оценки _____ = _____.

4. Деятельность по личному развитию: опишите любые меры по Вашему индивидуальному развитию (например, обучение на курсах), в которые Вы были вовлечены ранее или сейчас _____

5. Факторы результативности труда: в каждой из отмеченных ниже рубрик отметьте одну область, в которой, по-вашему, Вы сильны, отбирая только те факторы, которые необходимы для Вашей работы. Если Вы не приходите к решению – не заполняйте данную рубрику вообще.

Общение с коллегами:

- Пишу ясно и кратко
- Говорю ясно и кратко
- Хорошо работаю с коллегами
- Хорошо работаю с подчиненными
- Хорошо работаю с начальниками
- Учтив, всегда помогаю клиентам
- Убедительно излагаю идеи
- _____

Навыки работы/опыт:

- Всегда завершаю рабочие заседания
- Знаю основные аспекты работы
- Немного нуждаюсь в контроле
- Иногда делаю ошибки
- Работаю по графику
- Знаком с современными достижениями в данной области
- _____

Планирование работы:

- Устанавливаю себе реальные задачи
- Точно анализирую запросы и нужды
- Результативен
- Разрабатываю большое количество решений
- Эффективно обнаруживаю и решаю проблемы
- _____

Организация личного труда:

- Содержу документацию в полном порядке
- Распределяю задания должным образом
- Проверяю эффективность действий
- Определяю основные цели работы
- Экономно и эффективно использую время
- _____

Наблюдательность:

- Точно определяю результативность труда подчиненных
- Демонстрирую эффективное лидерство
- Побуждаю подчиненных
- _____

Контроль:

• Твердо придерживаюсь политики предприятия и установленных процедур

- Определяю приемлемые стандарты качества
- Не выхожу за рамки установленных расходов

Прочие качества:

- Знаю, где искать информацию
- Разрабатываю и развиваю творческие идеи
- Хорошо справляюсь с работой при наличии давления
- Приспосабливаюсь к переменам
- Принимаю хорошие решения
- _____

6. Укажите специфические области деятельности, в которых Вам хотелось бы повысить квалификацию _____.

7. Интерес к карьере: если он есть – укажите также другие области Ваших интересов или финальные цели карьеры _____.

Подпись работника _____

Дата _____

После заполнения Раздела 1
сдайте его Вашему руководителю

ГЛАВА IX. СТРУКТУРА ИСТОЧНИКОВ И ЭФФЕКТИВНОСТЬ ИНВЕСТИЦИЙ В ПОСЛЕВУЗОВСКОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

9.1. Необходимость и особенности инвестиций в человеческий капитал

Под инвестициями в экономической науке традиционно понимали вложения в капитал и его расширение. Авторы популярного учебника по экономике К.Р. Макконнелл и С.Л. Брю пишут: «Что включается в понятие инвестиционные расходы? В основном, три компонента: 1) все конечные покупки машин, оборудования и станков предпринимателями; 2) все строительство и 3) изменение запасов» [с. 137]. Как следует из определения инвестиций, они связываются только с движением материально-вещественного капитала.

Авторы российского учебника «Экономическая теория» (под ред. А.И. Добрынина и А.С. Тарасевича) еще более упрощают понятие инвестиций, определяя их как «стоимость товаров, приобретаемых предпринимателями для пополнения запасов капитала» [1]. В данном случае инвестиции сводятся к товарной форме и рыночным закупкам, хотя часто осуществляются вложения собственных средств предприятия и не только в пополнение материальных активов, но и в человеческий капитал. Чуть дальше в данном учебнике как раз и дается определение инвестиций в человеческий капитал.

В инвестиционном анализе инвестиции рассматриваются как процесс взаимодействия предпринимателя и инвестора. А.Б. Идрисов отмечает, что «инвестиции – это процесс взаимодействия, по меньшей мере, двух сторон: предпринимателя (инициатора проекта) и инвестора (финансирующего проект)» [2]. Важно подчеркнуть нацеленность инвестиций на получение в будущем более высоких доходов, а не только возврат инвестиционных затрат.

Классификация инвестиций осуществляется по различным основаниям.

Прежде всего, следует различать виды инвестиций по объекту или целевой направленности:

- инвестиции в имущество, включая строительство зданий, сооружений, дорог, мостов, а также и установку станков и оборудования, пополнение материальных запасов и резервов;

- инвестиции в финансовые активы в виде ценных бумаг, на пополнение оборотных средств, на повышение ликвидности капитала;
- инвестиции в нематериальные активы или в человеческий капитал, к которым относят вложения в получение общего и профессионального образования, повышение квалификации, на поиск информации, в производство инноваций и т.д.

Нас интересует как раз специфика, характер и процессы инвестирования в человеческий капитал в сопоставлении и в определенной пропорции с другими видами инвестиций.

По стадиям жизненного цикла предприятия различают *брутто-инвестиции, реинвестиции и нетто-инвестиции*.

К нетто-инвестициям относят вложения в создание нового предприятия, или покупку действующего предприятия. При проектировании и строительстве нового предприятия параллельно необходимо осуществлять инвестиции в набор, обучение и подготовку персонала на все рабочие места. Поэтому необходимо выделение доли инвестиционных средств на формирование человеческого капитала, приобретение лицензий, информационное обеспечение. Вопросы реорганизации трудового коллектива предприятия решаются и при покупке действующего предприятия, при смене собственников и направлений деятельности.

Реинвестиции связаны с воспроизводством состава и качества действующих активов, расширением производственных мощностей и увеличением делового потенциала предприятий. А.Б. Идрисов называет следующие основные цели реинвестиций [2]:

- инвестиции при замене действующих основных средств на новые с учетом физического и морального износа;
- инвестиции на рационализацию технологических процессов и оборудования, что позволяет повысить отдачу капитала;
- инвестиции на изменение программы выпуска или на изменение ассортимента продукции по составу и объему;
- инвестиции в диверсификацию деятельности, связанные с изменением бизнес-линий и отраслей деятельности, освоением новых рынков сбыта;
- инвестиции на обеспечение выживания и сохранение конкурентоспособности предприятия в перспективе – на НИОКР, подготовку кадров, рекламу, охрану окружающей среды.

В данной классификации инвестиций упор опять же делается на поддержании в работоспособном состоянии материальных активов.

Но при характеристике инвестиций в будущее предприятия на первый план выходят инвестиции в человеческий капитал – на науку, инновации, подготовку кадров. Однако и по другим направлениям реинвестиций необходимо пропорциональное инвестирование в поддержание работоспособности человеческого капитала: замена уходящих на пенсию, рационализацию квалификации, изменение состава персонала при диверсификации производства.

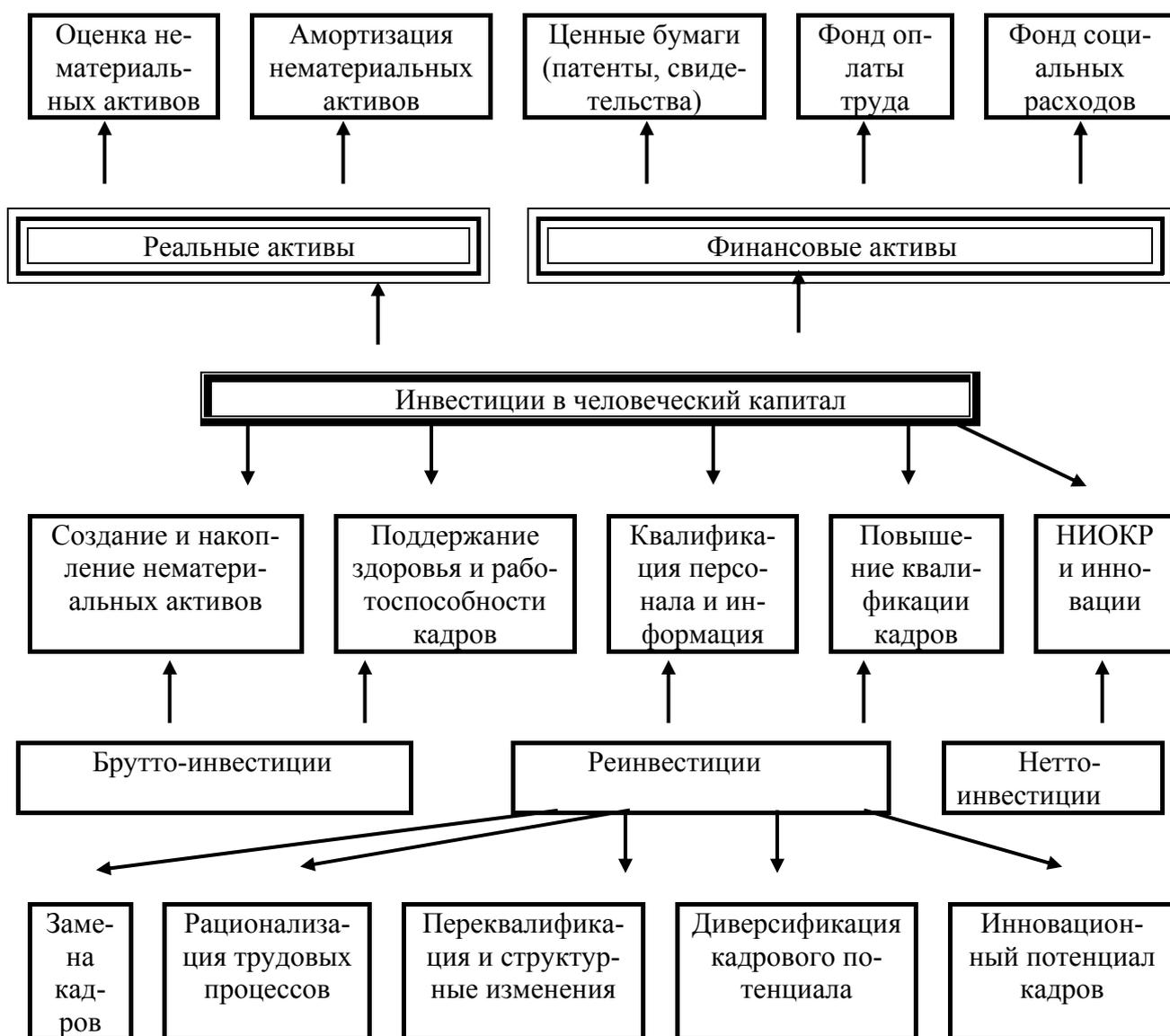


Рис. 9.1 Структура и виды инвестиций в человеческий капитал

По форме выражения и движения инвестиций выделяют две большие группы – портфельные и реальные инвестиции.

Портфельными инвестициями называют вложения в ценные бумаги различных предприятий или государства. Акции, облигации, векселя, закладные и др. виды ценных бумаг отражают ценность и до-

ходность реальных капиталов или финансовых активов. Портфель ценных бумаг формируется инвестором с целью получения доходов от разницы курсовой стоимости ценных бумаг и величины процента. Ценные бумаги в России чаще всего выпускаются под реальные материальные активы. Пока явно недостаточна практика выпуска ценных бумаг, обеспечиваемых интеллектуальной собственностью, эмиссия под нематериальные активы.

Реальные инвестиции связаны с финансированием конкретных инвестиционных проектов в отраслях бизнеса, создающих реальную продукцию или услуги и увеличивающих доходы. Однако вряд ли оправданно считать реальными инвестиционные проекты только в промышленности, в сельском хозяйстве, в строительстве, на транспорте и в связи, т.е. только в материальном производстве. Реальными инвестициями следует признавать и соответственно оценивать проекты совершенствования здравоохранения, образования, науки, культуры, т.е. вложения в накопление человеческого капитала. Данные инвестиционные проекты обеспечивают наращивание производительного потенциала и увеличивают ВВП, национальный доход, доходы предприятий и физических лиц.

9.2 Специфика инвестиций в послевузовское образование

Таким образом, рассмотрение понятия и классификации инвестиций в сфере материального производства позволяет более широко представить объем и структуру инвестиций в человеческий капитал. В исследованиях структуры и динамики инвестиций в человеческий капитал пока явно преобладает специфика инвестиционного процесса. Учитывают расходы на здравоохранение, образование, культуру, социальную мобильность и др. затраты, связанные с формированием рабочей силы. Мы считаем, что теория инвестиций в человеческий капитал будет более адекватно отражать действительные процессы при рассмотрении общих направлений и структуры инвестиций в материальный и человеческий капитал.

Структурный анализ инвестиций в человеческий капитал специалистов-инноваторов необходимо дополнить анализом инвестиционного процесса во времени, в период послевузовского образования. Данный подход нами уже представлен.

Представим сначала инвестиционный процесс при подготовке кандидатской диссертации сразу после окончания вуза (рис. 9.2).

Вид деятельности	Аспирантура			Стаж научно-педагогической деятельности												
	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	и т.д.	
Годы жизни																
Тип инвестиций и их отдача	Прямые инвестиции			Реинвестиции												
				Эффект инвестиций												
Источники Инвестиций	Труд соискателя			Рост научно-квалификационного уровня и прирост личных доходов												
	Вклад вуза (НИИ)			Рост рейтинга вуза (НИИ) и прирост доходов												
	Бюджетные инвестиции			Прирост национального человеческого капитала страны												

Рис. 9.2 Инвестиционный процесс аспирантуры

Если аспирант обучается три года в очной аспирантуре, то инвестиции состоят из трех основных источников – личный труд соискателя, вклада вуза или НИИ, государственное финансирование аспирантуры. Реинвестиции в период трудовой деятельности включают расходы на информационное обеспечение и повышение квалификации.

Прямые инвестиции по приблизительной оценке можно определить по всем трем составляющим. Так, соискатель затрачивает 6 тыс. часов за три года на выполнение научно-исследовательских работ по диссертации. Оплата одного часа работ специалиста с высшим образованием составляет, например, 75 рублей в час. Значит, личные инвестиции составили 450 тыс. рублей (75р. x 6 тыс. часов). Часто эту часть инвестиций считают косвенной и оценивают по потерянному заработку. Более оправданно считать эти инвестиции прямыми в виде собственного труда соискателя.

Вуз или НИИ также вкладывает инвестиции в послевузовское образование, создавая необходимые материальные условия работы, разрешая пользоваться лабораторным оборудованием, связью, библиотеками, оплачивая труд научного руководителя. Собственные инвестиции вуза составят 30 тыс. рублей в год на аспиранта плюс оплата труда научного руководителя 5 тыс. рублей в год. За 3 года инвестиции составят 105 тыс. рублей.

Государство аспирантам выплачивает стипендию. В 2005 г. она составляла 1000 рублей в месяц плюс ежегодные выплаты на приоб-

ретенение литературы в размере двух месячных стипендий. Таким образом, за три года – 42 тыс. рублей. Общие инвестиции в ценах 2005 г. составят около 600 тыс. рублей на три года аспирантуры. Реинвестиции в период трудовой деятельности включают расходы на повышение квалификации и, прежде всего, на информационное обеспечение в виде подписки на специальную литературу и журналы, содержание информационных систем и баз данных.

Инвестиционный процесс подготовки докторской диссертации представлен на рисунке 9.3. Для него характерно выделение преддокторантуры, заключающейся в разработке научно-исследовательского задела в виде выполненных НИР и публикаций. Поскольку в период докторантуры защищают диссертации редко, то выделяется период постдокторантуры.

Вид деятельности	Преддокторантура		Докторантура			Постдокторантура		Научно-педагогическая деятельность						
	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	и т.д.
Тип инвестиций и их отдача	Преддокторантура		Прямые инвестиции			Постдокторантура		Реинвестиции						
								Эффект инвестиций						
Источники инвестиций	Труд соискателя							Рост научно-квалификационного уровня и прирост личных доходов						
	Вклад вуза (НИИ)							Рост рейтинга вуза (НИИ) и прирост доходов						
	Бюджетные инвестиции							Прирост национального человеческого капитала страны						

Рис. 9.3 Инвестиционный процесс докторантуры

Если оценить затраты личного труда соискателя по 1 тыс. часов в год в преддокторантуре и постдокторантуре и по 2 тыс. часов в год в докторантуре с оценкой 1 часа труда в 100 руб. в час, то получаем прямые инвестиции в сумме 1 млн. рублей (100 руб. x 10000 час.).

9.3 Финансирование и направления инвестиций в послевузовское образование

В выступлении В.Н. Трояна, проректора по научной работе Санкт-Петербургского госуниверситета отмечалась необходимость финансовой поддержки аспирантуры, постаспирантуры, постдокторантуры.

Речь идет о региональных и общественных грантах для молодых кандидатов наук до 35 лет. По договоренности с администрацией Санкт-Петербурга, с промышленными предприятиями, с бизнесом создан фонд для грантов постдоков.

Реализация программы постдоков в университете заключается в том, что кандидаты принимаются на должность преподавателя с соответствующими надбавками около 1500-1700 рублей. Молодые люди три года работают в должности преподавателя и, по решению Ученого совета, имеют минимальную аудиторную нагрузку – 100 часов. Остальное время они занимаются научной работой. Это дает возможность самый эффективно работающий слой молодых кандидатов наук, которые работали в своих родных коллективах, оставить в университете. В дальнейшем они могут либо продолжить обучение в докторантуре, либо найти свое место на кафедрах. Это, конечно, недостаточно для того, чтобы удержать самых талантливых и перспективных, но, по крайней мере, эта система уже достаточно хорошо отлажена в университете и эффективно работает.

С этой целью организуется ежегодный региональный конкурс грантов для студентов, аспирантов и молодых исследователей Санкт-Петербурга. В конкурсе участвуют студенты, аспиранты, молодые научные сотрудники и ассистенты не только Санкт-Петербурга, но и всего Северо-Запада. Это дает возможность объединить потенциал, объединить усилия практически всего Северо-Западного региона.

Тот опыт, который накоплен сейчас, - чрезвычайно важен. Университет взаимодействует с Министерством образования, с программой «Интеграция», с Администрацией Санкт-Петербурга. Порядка 4,5 млн. рублей идут на гранты. Их получают примерно 700-800 молодых людей, которые входят в совместную грантовую систему, со студенческих лет зная и понимают, как нужно бороться за научную тематику, за гранты, а это важно.

Для организации Всероссийского конкурса грантов постдоков можно предложить.

Прежде всего, конкурс на 100 грантов. В качестве примера начать с Санкт-Петербурга, где есть, по крайней мере, три участника организации конкурса: бизнес-промышленность, Администрация Санкт-Петербурга и Минобрнауки России. Но это элитные гранты, порядка 600 долларов (или условных единиц) в месяц для грантодержателя. Средства распределяются таким образом: одну треть – на его

зарплату, одна треть идет на финансовую поддержку научного консультанта или руководителя, одна треть – на материально-техническое обеспечение работы. Кроме них может быть еще одна плоскость, она связана с теми традиционными грантами, которые проходят в системе Минобрнауки России. Там средний объем гранта – около 60 тыс. рублей [3].

Инвестирование в преддокторантуру осуществляет ряд лет Томский госуниверситет, для чего разработана программа поддержки молодых ученых со степенью кандидата наук. В этой программе имеют право участвовать лица в возрасте до 35 лет, имеющие степень кандидата наук (называемые далее преддокторантами). Общее руководство ЦПМУ осуществляет проректор по научной работе ТГУ. Непосредственно руководит работой преддокторанта научный руководитель или заведующий кафедрой, которые несут ответственность за результаты его работы. Преддокторанты отбираются на конкурсной основе. Заявка на участие в конкурсном отборе подается претендентом по согласованию с научным руководителем, заведующим кафедрой и деканом факультета. Программы преддокторантуры финансируются из государственных источников, выделяемых ТГУ для оплаты учебного процесса и научных исследований. Для целей ЦПМУ могут быть привлечены в зависимости от финансового состояния вуза и другие источники.

Распределение финансирования между направлениями производится с учетом сложившегося научно-исследовательского потенциала университета, эффективности работы аспирантуры и докторантуры по направлениям, а также с учетом стратегии развития университета и перспектив того или иного научного направления.

С лицами, прошедшими конкурсный отбор, заключается трудовой договор (контракт) на должность старшего научного сотрудника молодежного центра ТГУ или $\frac{1}{2}$ ставки старшего научного сотрудника и $\frac{1}{2}$ ставки доцента (по совместительству). Должность доцента водится на срок преддокторантуры в штатное расписание кафедры ТГУ по согласованию с заведующим кафедрой и деканом сроком на один год.

В обязанности преддокторанта входит проведение научных исследований в группе своего научного руководителя согласно представленному на конкурс научному проекту и ведение учебной работы на кафедре в объеме, соответствующем $\frac{1}{2}$ средней нагрузки доцента по данной кафедре.

За два месяца до истечения срока трудового договора проводится аттестация преддокторанта, по результатам которой договор может быть продлен на один год. Общий срок пребывания в преддокторантуре не должен превышать трех лет. Аттестацию преддокторанта проводит объединенный научно-технический совет (ОНТС) ТГУ. В ОНТС преддокторант представляет мотивированные заключения кафедры, ученого совета факультета и научно-технического совета (НТС) по направлению. Положительное заключение по итоговому отчету дает преддокторанту, при прочих равных показателях, преимущество при поступлении в докторантуру.

Претендент должен иметь ученую степень кандидата наук, возраст до 35 лет, являться исполнителем либо руководителем научных грантов или программ, исполняемых в ТГУ, иметь не менее пяти публикаций в реферируемых научных изданиях в течение последних пяти лет.

Заявка на участие в конкурсе подается совместно претендентом и его научным руководителем и включает, в частности, профессиональную биографию кандидата, научный проект за два года, план учебной работы, рекомендацию научного руководителя и научной группы за пять лет. В заявлении претендент должен указать, что он согласен с требованиями и условиями конкурса ЦПМУ.

Биография кандидата должна содержать сведения о его образовании, местах работы и должностях после окончания вуза, основных научных результатах, педагогическом опыте, темах научных работ, в исполнении которых он участвовал, индивидуальных грантах и премиях за научные исследования, стажировках, участии в конференциях, сотрудничестве с ведущими научными школами вне ТГУ. Научный проект должен включать формулировку основных целей планируемых научных исследований, краткое обоснование их значения, актуальности, описание задела. План учебной работы, планируемой на период преддокторантуры, утверждается заведующим кафедрой и деканом. Рекомендация научного руководителя содержит характеристику квалификации претендента, его способности выполнить предложенный научный проект и вести учебную работу, другие сведения, которые могут быть полезны для его оценки.

При проведении конкурсного отбора претендентов научно-технические советы по направлениям оценивают претендентов на основе материалов, содержащихся в заявке. Основными критериями являются: уровень представленного проекта, его актуальность, реали-

стичность, соответствие ожидаемых результатов мировому уровню, квалификация претендента, личные профессиональные качества претендента [3].

Инвестиции в человеческий капитал увеличивают реальные активы предприятий. Их оценка учитывается на балансе. Нематериальные активы, служащие более одного года, амортизируются. Средства амортизации могут использоваться для воспроизводства человеческого капитала. Движение человеческого капитала опосредуется финансовыми активами. Промышленная собственность и авторские права оформляются в виде патентов, авторских свидетельств как особый вид ценных бумаг. Воспроизводство человеческого капитала осуществляется за счет фонда оплаты труда и социальных расходов.

Основные направления инвестиций в человеческий капитал на микроуровне, на предприятиях и в организациях следующие:

- создание и накопление нематериальных активов;
- поддержание здоровья и работоспособности персонала;
- квалификационный потенциал персонала и информационное обеспечение;
- повышение квалификации кадров;
- НИОКР и осуществление продуктивных технологических и организационных инноваций.

Инвестиционные вложения можно охарактеризовать как нетто-инвестиции в создание и внедрение инноваций, реинвестиции в реструктуризацию кадрового потенциала. Нетто-инвестиции и реинвестиции образуют брутто-инвестиции.

По аналогии с выделением целей реинвестиций в физический капитал, мы рассматриваем реинвестиции в человеческий капитал на цели:

- замена кадров при уходе на пенсию или другим причинам выбытия;
- рационализация трудовых процессов параллельно с рационализацией технической базы;
- переквалификация кадров и структурные изменения в составе персонала в ходе реструктуризации предприятий;
- диверсификация кадрового потенциала при освоении новых бизнес линий и новых рынков;
- повышение инновационного потенциала кадров как задел для освоения новых технологий и воспроизводства инноваций.

9.4 Особенности инвестиционного процесса в послевузовском образовании

Инвестиции в человеческий капитал специалистов инновационной сферы имеют определенную специфику по структуре и приоритетам. Аспирантура и докторантура, как основные формы подготовки специалистов высшей квалификации, непосредственно связаны с работой НИИ и вузов, с деятельностью научных школ и направлений научных исследований. Существенными особенностями инвестиционного процесса в послевузовском образовании можно признать следующие:

- личная творческая деятельность соискателя как ведущий инвестиционный ресурс;
- уровень накопления человеческого капитала научной школы и всей организации;
- доступность информации, инструментальное и информационное обеспечение творческого процесса;
- расходы на публикацию и апробацию результатов исследований;
- экспертиза результатов диссертационных исследований и присвоение ученых степеней и званий.

Денежную оценку фактических и необходимых инвестиций в формирование и воспроизводство индивидуального человеческого капитала обосновал одним из первых в отечественной науке М.М. Критский [4].оборот индивидуального человеческого капитала он характеризует как последовательную смену функциональных форм его выражения: авансированный капитал ($K_{ав}$), применяемый капитал ($K_{пр}$), потребленный капитал ($K_{иск}$), оцениваемый потенциальный капитал ($K_{пот}$) и остаточный капитал ($K_{ост}$). Для целей нашего исследования важно знать порядок определения авансированного человеческого капитала.

По определению М.М. Критского, *«авансированный человеческий капитал – это инвестиции в воспитание и образование субъекта (с учетом его содержания), которые накапливаются к началу производственной деятельности. Он включает приведенные к единой размерности инвестиции в дошкольное воспитание ($I_{д.в.}$), в общее образование ($I_{о.о.}$) и специальное образование ($I_{с.о.}$) [4]*

$$K_{ав} = I_{д.в.} + I_{о.о.} + I_{с.о.} \quad (9.1.)$$

Но инвестиции в человеческий капитал осуществляются так же в период производительной деятельности, которые определяются М.М. Критским как добавочный человеческий капитал – «инвестиции, обусловленные обеспечением стоимости жизни и затратами на повышение квалификации, переподготовку и смену профессии» [4].

Используя данную методику, определим инвестиции в человеческий капитал аспиранта и докторанта как авансированный ими человеческий капитал на момент поступления в аспирантуру и докторантуру (табл. 9.1).

Таблица 9.1

Расчет авансированного человеческого капитала аспиранта и докторанта в ценах 2005 г. на момент приема, тыс. руб.

№ п/п	Показатели	Аспирант	Докторант
1.	Возраст на момент поступления, лет	24	35
2.	Инвестиции в дошкольное воспитание за 7 лет при годовых расходах 25 тыс. рублей	175	175
3.	Инвестиции в общее среднее образование за 10 лет при годовых расходах 35 тыс. рублей	350	350
4.	Инвестиции в специальное высшее образование за 5 лет при годовых расходах 45 тыс. рублей	225	225
5.	Инвестиции в целевое послевузовское образование за 3 года аспирантуры при годовых расходах 50 тыс. рублей	-	150
6. (2+3+4+5)	Авансированный капитал	750	900
7.	Добавочный человеческий капитал, тыс. рублей при условиях: период производительной деятельности, лет. годовые инвестиции в поддержание и повышение квалификации, тыс. руб.	6 3 2	36 12 3
8. (6+7)	Накопленный человеческий капитал, тыс. руб.	756	936

Расчет показывает, что к моменту приема в аспирантуру уже накоплен капитал в 756 тыс. рублей, в докторантуру – 936 тыс. рублей. По методике М.М. Критского учитываются инвестиции в образование и, частично, расходы на содержание ребенка. Но в его работе не разделяется, какая часть стоимости жизнеобеспечения относится к инвестициям, какая часть – к текущим расходам.

Другой подход к оценке инвестиций в человеческий капитал предложен В.Т. Смирновым [5]. В его методике дифференцируются инвестиции по источникам от трех инвесторов – семьи, фирмы, государства, и по целям – в трудовой капитал, в капитал образования, в резервный человеческий капитал.

По расчетам В.Т. Смирнова на момент поступления в аспирантуру специалист, фирма и государство авансируют 50 тыс. рублей, в докторантуру – 68 тыс. рублей в ценах 1998 г. На формирование трудового капитала расходуется около 20 тыс. рублей; капитала образования – 25 тыс. рублей; в резервный человеческий капитал – 5 тыс. рублей; в добавочный человеческий капитал докторанта – 18 тыс. рублей [5]. Мы считаем необходимым расчет авансированного человеческого капитала по всем пяти его видам с учетом вклада каждого инвестора.

Западные исследователи оценивают величину накопленного индивидуального человеческого капитала по аналогии с воспроизводством основного капитала. Так, Т. Шульц выделяет такой вид инвестиций как «производительные услуги человеческого капитала», который «...тождественен машинам в структуре вещественного капитала». Модель производства человеческого капитала Т. Шульца с незначительными модификациями используют многие ученые [7].

$$Q_t = B_c (S_t \times K_t)^{B_1} \times D^{B_2} \quad (9.2)$$

где Q_t - объем произведенного человеческого капитала за период t ;

B_c - коэффициент способности увеличивать человеческий капитал;

S_t - часть имеющегося запаса человеческого капитала, включенная в производство этого капитала;

K_t - общий запас человеческого капитала;

B_1, B_2 – менее 1. – $B_1+B_2 < 1$.

D_t - покупаемые вложения.

В модели Т. Шульца важным следует признать выделение личного фактора, влияющего на степень освоения знаний или квалификации. Действительно, при нормативном сроке 3 года один аспирант завершает диссертационную работу за 2 года, другой – за 5 лет. Мы предлагаем коэффициент B_c рассчитывать из соотношения нормативного (T_n) и фактического (T_f) срока выполнения диссертационной работы, хотя понимаем, что затягивание работы иногда происходит по независящим от соискателя причинам.

$$B_c = \frac{T_n}{T_\phi} = \text{коэфф.} \quad (9.3)$$

Практически очень трудно выделить из общего запаса человеческого капитала ту его часть (S_t), которая включена в производство человеческого капитала, от той части, которая, якобы, не используется в этом процессе. Вероятнее предположение о кумулятивном накоплении человеческого капитала.

При оценке инвестиций в человеческий капитал специалиста высшей квалификации важно учитывать инвестиционный лаг, под которым понимается период от начала исследовательских работ до защиты диссертации. Выполнение диссертационного исследования каждым соискателем выступает индивидуальным, персонифицированным и неповторимым процессом. Каждую работу следует оценивать как отдельный инвестиционный проект. При анализе совокупности работ можно определить средние и предельные величины инвестиционного лага, которые используются в экономическом анализе деятельности всего учебно-научного подразделения.

Приведение инвестиций к одной размерности осуществляется посредством дисконтирования. Выбор нормы дисконта зависит от длительности инвестиционного лага, инфляции и изменения нормы процента. Чаще всего используется формула сложных процентов.

$$D_0 = \frac{D_t}{(1+i)^t}, \quad (9.4)$$

где D_0 - доход в базисный период;

D_t - искомая величина приведенного дохода в период t ;

i – текущая ставка процента (или инфляция);

t – инвестиционный лаг.

Другой способ учета инфляционных процессов позволяет оценивать инвестиции предыдущих лет в ценах выполнения данных операций в текущем году. Этот способ будет использован нами при оценке инвестиций в послевузовское образование. Рассчитаем необходимые инвестиции в формирование человеческого капитала специалиста при учебе в дневной аспирантуре по экономическим наукам в Орловском госуниверситете в течение трех лет (табл. 9.2).

По расчету общие инвестиции за три года составляют 749,8 тыс. рублей, из которых более 66,3 % приходится на личные (семейные) расходы, 14,2 % - на расходы университета и 5,1% - рас-

ходы государства. Потерянные заработки (ст. 4.1) за время обучения учитываются как косвенные инвестиции большинство ученых [6, 7, 8 и др.]. Спорным можно признать включение в инвестиции за счет университета (ст.2.3) замещение аспирантов на работе другим специалистом. Однако такая ситуация встречается довольно часто при направлении в целевую аспирантуру преподавателя университета.

Таблица 9.2

Расчет инвестиций в формирование человеческого капитала кандидата наук

№ п/п	Направления и статьи инвестиционных расходов	Инвестиции, тыс. руб. за три года			
		Семья	университет	государство	общие
1	Воспроизводство капитала здоровья	33,0	8,0	6,0	47,0
1.1	Питание	36,0	3,0	-	39,0
1.2	Медицинские расходы	6,0	6,0	9,0	21,0
1.3	Отдых и физкультура	30,0	9,0	1,0	40,0
2.	Воспроизводство трудового капитала	36,0	48,0	114,0	198,0
2.1	Совместительство	36,0	-	72,0	108,0
2.2	Стипендия	-	-	42,0	42,0
2.3	Замещение на работе	-	48,0	-	48,0
3.	Воспроизводство культурно-нравственного капитала	10,0	4,0	6,0	20,0
3.1	Расходы на культурные мероприятия	10,0	4,0	6,0	20,0
4.	Воспроизводство и накопление интеллектуального капитала	418,0	46,8	20,0	484,8
4.1	Личная творческая деятельность (потерянные заработки)	360,0	-	-	360,0
4.2	Расходы на обучение и сдачу экзаменов кандидата минимума	-	9,0	9,0	18,0
4.3	Научное руководство	-	10,8	-	10,8
4.4	Информационное обеспечение	30,0	3,0	3,0	36,0
4.5	Научные командировки	12,0	12,0	-	24,0
4.6	Расходы на публикации и апробацию результатов исследований	6,0	4,0	-	10,0
4.7	Экспертиза результатов и защита диссертации	10,0	8,0	8,0	26,0
5.	Всего инвестиций (1+2+3+4)	497,0	106,8	146,0	749,8
	Структура, %	66,3	14,2	19,5	100,0

* Рассчитано авторами.

Добавляя авансированный человеческий капитал за годы обучения до аспирантуры в 756 тыс. рублей (табл. 9.3), мы получаем общие инвестиции в человеческий капитал кандидата наук в сумме

1502,8 тыс. рублей. Сама сумма инвестиционных расходов показывает, что инвестиции в человеческий капитал специалиста высшей квалификации являются дорогостоящим инвестиционным проектом.

Таблица 9.3

*Расчет инвестиций в формирование человеческого капитала
доктора наук за 11 лет работы над диссертацией*

№ п/п	Направления и статьи инвестиционных расходов	Инвестиции, тыс. руб. за три года			
		семья	уни- верси- тет	госу- дар- ство	общие
1	Воспроизводство капитала здоровья (11 лет)	512,4	17,2	106,2	635,8
1.1	Питание (2,5 тыс. рублей в месяц)	330,0	-	-	330,0
1.2	Медицинские расходы (200 руб. в месяц)	26,4	13,2	46,2	85,8
1.3	Отдых и физкультура (20 тыс. рублей в год)	156,0	4,0	60,0	220,0
2.	Воспроизводство трудового капитала (3 года докторантуры)	0	153,0	162,0	315,0
2.1	Совместительство (0,5 ставки)	-	45,0	90,0	135,0
2.2	Стипендия (3500 руб. в месяц)	-	54,0	72	126,0
2.3	Замещение на работе (0,5 ставки)	-	54,0	-	54,0
3.	Воспроизводство культурно-нравственного капитала (11 лет)	56,0	14,0	3,0	73,0
3.1	Расходы на культурные мероприятия и общение	36,0	5,0	3,0	44,0
3.2	Приобретение книг и средств коммуникаций	20,0	9,0	-	29,0
4.	Воспроизводство и накопление интеллектуального капитала	1183,0	120,0	20,0	1323,0
4.1	Личная творческая деятельность (потерянные заработки за 7 лет)	1008,0	-	-	1008,0
4.2	Научное консультирование (150 часов за 3 года)	-	30,0		30,0
4.4	Информационное обеспечение (5 лет)	35,0	10,0	10,0	55,0
4.5	Командировки (5 лет по 1)	20,0	20,0	-	40,0
4.6	Публикации (2 монографии, 10 статей)	100,0	50,0	-	150,0
4.7	Экспертиза результатов и защита диссертации	20,0	10,0	10,0	40,0
5.	Всего инвестиций	1751,4	304,2	291,2	2346,8
	Структура, в %	74,6	13,0	12,4	100,0

* Рассчитано авторами.

Расчет инвестиций в подготовку и защиту докторских диссертаций проведем на примере диссертации по гуманитарным наукам. Начало работы – в 32 года, завершение и защита – в 43 года. Общее время – 11 лет, из них 3 года – исследования в докторантуре с совмещением 0,5 ставки доцента. От процессов амортизации человеческого

капитала до докторантуры мы отвлекаемся в целях концентрации внимания на инвестиционных процессах. В расчете принимается среднемесячная заработная плата доцента начала 2005 г. – в 5,0 тыс. рублей.

Расчет инвестиций в подготовку доктора наук за 11 лет, при активной творческой работе последние 7 лет с работой в докторантуре 3 года, показывает сумму необходимых вложений в 2346,8 тыс. рублей. С учетом авансированного человеческого капитала кандидата наук в 936 тыс. рублей общие инвестиции составляют около 3282,8 тыс. рублей. При обучении в 2005 г. около 4 тыс. докторантов общие инвестиции составят более 13 млрд. рублей. Общество, учебно-научные заведения и каждый специалист заинтересованы в повышении эффективности использования данных инвестиционных средств.

9.5 Оценка эффективности инвестиций в послевузовское образование

Экономический эффект от использования человеческого капитала обычно рассчитывают для самого человека, осуществлявшего творческую деятельность. С. А. Дятлов предлагает проводить такую оценку по вкладу образования в увеличение заработков [9].

$$Y_n = X_0 + RC_n, \quad (9.5.)$$

где Y_n – заработки человека, имеющего n лет образования;

X_0 – заработки человека, имеющего нулевое образование;

R – текущие нормы отдачи вложений в образование;

C_n – объем инвестиций в течение n лет обучения.

Более высокая образовательная подготовка дает более высокую отдачу. Годовые заработки работника повышаются после завершения каждой новой ступени образования. Расчет инвестиционного процесса и отдачи инвестиций представлен в табл. 9.4.

Здесь мы сравниваем отдачу инвестиций вуза и государства в послевузовское образование без учета семейных инвестиций. При этом рост номинальных заработков соответствует инфляции, а реальные ставки оплаты труда специалистов соответствуют росту производительности интеллектуального труда.

Таблица 9.4

Расчет экономической эффективности инвестиций в человеческий капитал

№ п/п	Уровни образования	Инвестиции (тыс. рублей)	Среднегодовой заработок (тыс. рублей)	Прирост среднегодового заработка (тыс. рублей)	Период окупаемости инвестиций (лет)	Норма отдачи (%)
1	2	3	4	5	6 (3/5)	7 (5/3*100)
1	Общее среднее образование	350,0	40,0	-	-	-
2	Начальное профессиональное образование	40,0	50,0	10,0	4,0	25%
3	Среднее специальное образование	60,0	60,0	10,0	6,0	17,0%
4	Высшее образование	225,0	70,0	10,0	22,5	5,3%
5	Кандидат наук (аспирантура)	150,0	80,0	10,0	15,0	4,0%
6	Доктор наук (докторантура)	150,0	100,0	20,0	7,5	4,0%

Исходные данные о величине среднегодовых заработков взяты по конкретному университету за 2005 год. Конечно, расчеты показывают низкий уровень экономической эффективности послевузовского образования. Инвестиции на получение степени кандидата и доктора наук окупаются лишь за двадцать пять лет. Норма отдачи составляет 4% в год. Такие показатели связаны с общей очень низкой оплатой труда в образовании и науке России. По отдельным специалистам, выполняющим научные работы, совмещающим работу, сроки окупаемости и норма отдачи в 2-4 раза выше средних значений.

По данным С.А. Дятлова в США в 1993 - 94 учебном году среднегодовые заработки составляли: профессор университета с докторской степенью – 68500 долларов, преподаватель колледжа – 29630 долларов, дипломированный выпускник колледжа – 28502 доллара, без диплома – 16200 долларов [10]. Норма отдачи в США составляла в начале 90-х годов 11,8 - 13,4 % при получении степени бакалавра; 7,2 % - магистра; 6,6 % - доктора философии [там же]. В странах ОЭСР, по расчетам Г. Псахаропулоса, норма отдачи начального образования равнялась 23 %, среднего – 15 %, высшего – 11 % [там же].

Экономическая эффективность инвестиций в человеческий капитал для страны в целом оценивается по вкладу в приросты валового национального продукта или национального дохода.

В модели Т. Шульца темпы роста национального дохода зависят от величины и эффективности инвестиций в вещественный и человеческий капитал [10].

$$G_v = \frac{I_m}{V} r_m + \frac{I_n}{V} r_n + G_l S_l \quad (9.6)$$

где G_v – темп роста национального дохода;

I_m – инвестиции в вещественный капитал;

I_n – инвестиции в человеческий капитал;

V – национальный доход;

r_m и r_n – норма эффективности инвестиций в вещественный и человеческий капитал;

G_l – темп роста совокупного труда;

S_l – доля труда в национальном доходе.

В моделях экономического роста, развиваемых Э. Денисоном, инвестиции в образование повышают общественную производительность труда за счет роста качества совокупной рабочей силы. По расчетам Л.Г. Симкиной фонд образования рабочей силы США с 1950 по 1990 гг. вырос с 2,7 до 65,2 тыс. долларов на одного работника, или в 48,5 раз. За этот период основной капитал на 1 работника вырос с 3,7 до 42,6 тыс. долларов, в 23,3 раза. Вещное национальное богатство выросло с 5,1 до 59,6 тыс. долларов, или в 11,7 раза. Инвестиции в человеческий капитал США в 1990 г. превысили инвестиции в вещественный капитал в 1,5 раза (65,2 и 42,6 тыс. долларов на 1 работника) [11].

К сожалению, экономический кризис и длительный спад производства в России не позволяет рассчитывать показатели макроэкономической эффективности образования в России за последние 10 лет. Однако можно утверждать, что снижение расходов на науку, образование, культуру способствовало снижению качества совокупной рабочей силы страны и стало одним из факторов длительного экономического спада.

В литературе пока неисследованными остаются вопросы оценки экономической эффективности инвестиций в человеческий капитал в рамках деятельности отдельных научных и учебных организаций, на микроуровне. При оценке эффективности работы аспирантуры и докторантуры оперируют показателями представления диссертационных работ в сроки и долей защитивших диссертации, т.е. используются непосредственные результирующие оценки по фактам завершения и

защиты диссертаций. Сумму инвестиций по подразделению, их отдачу и экономическую эффективность практически не определяют и не учитывают. Мы считаем необходимым анализ экономической эффективности инвестиций в послевузовское образование по организациям, ведущим подготовку специалистов – кандидатов и докторов наук.

Таким образом, инвестиции в человеческий капитал специалистов инновационной сферы составляют наибольшие суммы из всех ступеней образования, достигая около 800 тыс. рублей на подготовку одного кандидата наук, и около 2,5 млн. рублей на выполнение исследований на степень доктора наук.

В инвестициях в человеческий капитал специалистов высшей квалификации более 66 % инвестиционных расходов несут сами соискатели, 14% организация, и только 20 % - государство. В структуре инвестиций важная роль отводится информационному и инструментальному обеспечению исследований, апробации и публикации результатов.

Экономическую эффективность послевузовского образования необходимо оценивать для всех трех инвесторов: соискателя ученой степени, организации и государства. Расчет экономической эффективности инвестиций в подготовку кандидата и доктора наук в России показывает очень низкие результаты. Срок окупаемости инвестиций достигает 25,6 лет, а норма отдачи составляет 4% в год. Низкая эффективность инвестиций в человеческий капитал специалистов высшей квалификации в России в большей степени обусловлена заниженной оплатой труда работников науки и высшей школы, послекризисными эффектами бюджетного процесса в России. Требуется значительный рост финансирования инновационной сферы и поиск источников для кратного повышения зарплат преподавателей и ученых.

Литература:

1. Экономическая теория / Под ред. А.И. Добрынина, Л.С. Тарасевича. Учебник для вузов. СПб: Изд. СПбГУЭФ. – 1997. –480 с.
2. Идрисов А.Б. Планирование и анализ эффективности инвестиций. М.: 1995. – 160 с.
3. Аверкин В.Н. Проблема финансирования системы образования. / Экономика образования, 1999, №3. - с.9-13.
4. Критский М.М. Человеческий капитал. Изд. ЛГУ, 1991. - 117 с.
5. Смирнов В.Т. Качество жизни населения – основа и цель экономического роста. В сб. «Качество жизни населения», Орел.: ОрелГТУ, 1998, с. 41-45.
6. Блауг М. Экономическая мысль в ретроспективе. (пер. с англ.) – М.; Академия народного хозяйства.: Дело, 1994. - 720 с.

7. Дятлов С.А. Теория человеческого капитала. Учебное пособие. СПб.: Изд-во СПбГУЭиФ: 1996 .– 141 с.
8. Ильинский И.В. Инвестиции в образование: источники формирования и оптимизация.//Экономика образования. 2000, №1, с. 11-17.
9. Дятлов С.А. Экономика образования в условиях переходного периода. СПб.: Изд-во СПбГУЭиФ, 1995. - 161 с.
10. Дятлов С.А., Давыдова О.А. Примеры расчета экономической эффективности капиталовложений в образование индивида. СПб.: СПбГУЭиФ: 2000. – 15с.
11. Симкина Л.Г. Человеческий капитал в инновационной экономике. СПб: СПбГИЭА, 2000. – 152 с.

ГЛАВА X. КАПИТАЛИЗАЦИЯ И ОБОРОТ ОРГАНИЗАЦИОННО – ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ СПОСОБНОСТЕЙ

10.1 Предпринимательские способности и формы их капитализации

Рынок пробуждает предприимчивость. Предприимчивые люди становятся предпринимателями. Устойчивый и непрерывный бизнес лучше вести через создание предприятий — деловых организаций. В России на начало 2005г. зарегистрировано около 4 млн., в Орловской области — более 12 тыс. предприятий. Ежегодно какие-то предприятия самоликвидируются или терпят банкротство, но создаются новые.

России пока не хватает грамотных, предприимчивых, социально ответственных, эффективных менеджеров (управляющих) и предпринимателей. Знание теории фирмы, понимание процессов первоначального накопления и оборота капитала предприятий является необходимым элементом профессиональной подготовки руководителей и специалистов.

Центральной фигурой рынка выступает предприниматель и его предприятие (организация). Именно сложная сеть деловых взаимосвязей миллионов предприятий и предпринимателей образуют структуру и механизмы микроэкономики. Для успешного ведения бизнеса предпринимателям необходимо обладать как минимум следующими способностями.

Предприимчивость. Человек в своей жизни сталкивается с тысячами проблем. Кто-то пасует перед проблемами и плывет «по воле волн». Кто-то пытается решать проблемы, но не справляется с трудностями. И только самые предприимчивые, энергичные и творчески одаренные находят способы эффективного решения проблем. Такие люди становятся предпринимателями.

Предприимчивость — это способность человека или группы людей правильно оценить проблему и ситуацию, ее породившую, предложить решение проблемы и, как правило, выполнить это решение. В экономике таких проблем очень много—в производстве, в распределении, в сбыте продукции, в ведении конкурентной борьбы, в управ-

лении и деловом общении. Не бояться проблем, не уклоняться от их решения, а искать пути и средства их решения отличает жизненное кредо предприимчивого человека.

Предприниматели — предприимчивые люди, открывающие и ведущие на свой риск предприятия (бизнес). Как правило, предприниматель - **энергичный и волевой** человек. Иначе, не преодолеть множество трудностей в деле, не убедить инвесторов и акционеров в эффективности своих бизнес – идей и проектов.

Предприниматель, прежде всего, **инноватор**, внедряющий новые продукты, новые технологии, новые способы организации дела, новые формы продвижения товаров на рынках.

Предприниматель обязан быть хорошим **организатором** дела. Подчинить свою жизнь бизнес - идее, подобрать квалифицированный персонал, найти инвестиции, преодолеть все барьеры на пути к успеху может только высокоорганизованный человек.

Предприниматель призван быть **хорошим хозяином**. Сбережение и приумножение собственного капитала, ответственное использование заемного или акционерного капитала, бережливость и экономия, органическая неприязнь к расточительству и неэффективности ведут к увеличению собственности и богатства.

Предприниматель умеет **разумно рисковать**. Неопределенность будущего, конкурентная борьба, природные и техногенные катаклизмы делают предприятия (бизнес) рисковыми. Предвидеть и трезво оценивать риски, иметь резервы и страховые гарантии, значит, уменьшить вероятность разорения и банкротства [2].

В теории и обыденной жизни предпринимателей нередко характеризуют как людей инициативных, решительных, хватких, быстро ориентирующихся в деловой и житейской ситуации, с обостренной интуицией и даром предвидения возможных результатов и последствий от принимаемых решений. Среди предпринимателей редко встречаются моты, бесшабашные или необузданные гуляки типа русских купцов прошлого. Расчетливость, как в делах, так и в быту - характерная черта преобладающего числа предпринимателей. Таким образом, предпринимательство - это не только особый вид экономической деятельности, связанный с формированием и использованием капитала, это еще определенный тип и стиль поведения, характерная социальная психология, образ мыслей, интересов и культуры в самом широком смысле этого слова.

Долгое время научные и обыденные представления о предпринимательстве и предпринимателе связывались с понятием «капитал» и «капиталист». Капиталистом и сейчас называется лицо, «обладающее определенной суммой денежных средств (имуществом), которое пускает их в оборот или вкладывает в какое-либо дело с целью извлечения прибыли. С появлением акционерных обществ денежные средства (капитал) стали вкладываться в дело преимущественно не частными лицами, а акционерами, т.е. группами лиц, объединивших принадлежащие им средства и вкладывавших их в организацию (учреждение) какого-либо дела — организацию предприятий, строительство, учреждение каких-либо компаний и т.п. В этих условиях отличить предпринимателя от капиталиста стало гораздо труднее, так как жизнь наглядно и убедительно подтверждала, что предприниматель и владелец денег (капитала) — это не одно и то же лицо» [1].

В экономической теории предприниматели нередко характеризуются как «рисковые» люди, т.е. как бизнесмены, способные идти на риск. Рисковать - значит действовать наудачу в надежде на успешный, счастливый исход. Однако способность рисковать является характерным требованием только в условиях неопределенности. Преобладающее же число предпринимателей, как в прошлом, так и сейчас рассчитывают не на эфемерную расплывчатую удачу в надежде на счастливый исход, а принимают решения по строгому расчету с всесторонним и глубоким обоснованием, в том числе и особенно экономическим.

В мировой экономической науке в последние годы сформировалось даже относительно самостоятельное направление — теория успеха, главная задача которого — дать ключ к преодолению неопределенности, исключить или смягчить действие непредвиденных или трудно предсказуемых обстоятельств. Именно поэтому банкротство предпринимателей, т.е. прекращение своей деятельности в роли предпринимателя, также обуславливается не личными качествами (знаниями, опытом, способностями и т.п.), а комбинацией социальных сил и социальных факторов.

Предприниматель в своей деятельности призван обеспечить необходимую комбинацию или необходимое сочетание личной выгоды с общественной пользой в целях получения прибыли. Именно это — главное требование к предпринимателю.

Переход к рыночной экономике, изменения формы собственности и стратегии деятельности поставили во главу угла получение прибыли

и умножение капитала. Поскольку эти задачи, в конечном счете, решает человек, то корректен вывод: по каким бы объективным законам ни развивалась экономика в целом и предпринимательство (бизнес) в частности, какие бы замечательные (или наоборот) постановления ни принимали бы президенты и парламенты, движущей силой бизнеса (экономики), его «мотором» всегда был и остается человек, который хочет и может в предлагаемых ему хозяйственно-правовых условиях делать все возможное на пользу себе, своей фирме и обществу.

Предпринимательство и бизнес — это, прежде всего, взаимоотношения людей, организующих и осуществляющих эту деятельность.

Типология людей и психология человеческих отношений в предпринимательской деятельности играют важную роль. Менеджер обязан хорошо разбираться в этих вопросах, гибко управлять персоналом, зная особенности технологии психологического воздействия на людей.

Современные средства коммуникации предоставляют уникальную возможность общаться, сотрудничать и даже управлять кадрами, находящимися «на стороне» и удаленными на сколь угодно большое расстояние от юридического местонахождения предприятия. Так, например, с помощью Internet можно подобрать работника, партнеров. Выполняет такую работу в Internet служба Human Resources On-Line (HRO). Иной способ управления персоналом предоставляет «сеть», опираясь на такую возможность, как фиксация структуры связей с персоналом. Эта форма работы получила название «виртуальный офис».

Каждый человек, начиная с 14 лет, может заниматься бизнесом индивидуально без образования юридического лица (ст. 23 ГК РФ).

В США индивидуальным (семейным) бизнесом занимается каждый 5-й человек, Европе - один из 6-8 человек, в России — один из 15 человек. По этим данным можно судить о степени деловой активности населения.

Более устойчивым и надежным способом предпринимательства является создание и развитие деловой организации или предприятия (юридического лица). Именно через фирму капитализируются предпринимательские и организационные способности.

«Юридическим лицом» признается организация, которая имеет в собственности, хозяйственном ведении или оперативном управлении обособленное имущество и отвечает по своим обязательствам этим имуществом, может от своего имени приобретать и осуществлять

имущественные и личные неимущественные права, нести обязанности, быть истцом и ответчиком в суде. Юридические лица должны иметь самостоятельный баланс или смету (Статья 48, ГК РФ).

Организации, преследующие извлечение прибыли в качестве основной цели своей деятельности, получают статус коммерческих предприятий. Они могут создаваться в форме хозяйственных товариществ и обществ, производственных кооперативов, государственных и муниципальных унитарных предприятий.

Организации, создаваемые непосредственно для удовлетворения материальных и духовных потребностей общества или своих членов, получают статус некоммерческих предприятий. Они создаются в форме потребительских кооперативов, общественных или религиозных организаций (объединений), благотворительных и иных фондов, ассоциаций и союзов предпринимателей. Некоммерческие организации тоже могут заниматься предпринимательской деятельностью, но всю прибыль должны направлять на достижение своих уставных целей (Статья 50, ГК РФ).

Многообразие видов предпринимательской деятельности определяется различиями форм собственности и отношением к закону.

По формам собственности на капитал выделяются частный, партнерский, корпоративный и общественно-представительский бизнес.

Частный бизнес организуется отдельным человеком или семьей. Его преимущества заключаются в свободе принятия решений, в полном владении капиталом и прибылью, в гибкости приспособления к изменениям конъюнктуры и спроса. Частные предприятия создаются в различных формах при сохранении контрольного пакета акций (пая) за отдельным лицом. К недостаткам частного бизнеса следует отнести возможность личного произвола, т.е. принятия решений, противоречащих интересам коллектива или общества. Так против эксплуатации и наживы капиталистов-частников введут борьбу социал-демократы и коммунисты, многие профсоюзы. Большинство частных предпринимателей имеют ограниченный капитал и несут полную имущественную ответственность по обязательствам. Частный бизнес выгоден во многих отраслях, таких как инновации, социальные услуги, торговля и общественное питание, профессиональные услуги юристов, консультантов, врачей и др.

Коллективным предпринимательством занимаются два и более человека в форме товарищества (партнерства) или кооператива. Его преимущества состоят в расширении объемов капитала, в формирова-

нии демократических форм предпринимательства. К недостаткам можно отнести разногласия при принятии решений, сложности учета вклада партнеров в конечные результаты деятельности и, как следствие, в противоречиях при распределении доходов или покрытии убытков. Коллективные предприятия в форме обществ с ограниченной ответственностью, закрытых акционерных обществ, производственных артелей показывают эффективную работу во всех отраслях экономики, хотя часто преобразуются в частные предприятия.

Корпорации в развитых странах выступают преобладающей формой бизнеса, концентрируя 60-70% капитала и объемов производства. Чаще всего корпорации образуются в форме акционерных обществ или холдинговых компаний. В корпорациях четко распределены имущественные права собственников-акционеров, распорядительные полномочия наемных менеджеров (директоров), личные правомочия по управлению фирмой.

Преимуществами корпоративного бизнеса являются неограниченность размеров привлечения капитала, возможность найма высокопрофессиональных специалистов-финансистов, экономистов, юристов, технологов, конструкторов и т.д., высокая конкурентоспособность на рынках и устойчивость даже в фазах депрессии и кризисов.

К недостаткам корпораций относятся двойное налогообложение и прибыли, и дивидендов; противоречия интересов акционеров и управляющих; сложности контроля за деятельностью управляющих, прежде всего со стороны мелких акционеров, что часто ведет к злоупотреблениям ценными бумагами и в распределении доходов.

Существенные особенности имеет управление государственными и муниципальными предприятиями, а также предприятиями общественных организаций. Такими предприятиями руководят менеджеры (директор, управляющий) по контракту. Назначенный директор должен выполнять волю собственников-учредителей и направлять бизнес в их интересах, под их контролем. В то же время в его действиях необходима предприимчивость и в мобилизации капиталов (инвестиций), и в поисках рынков сбыта. Противоречивое положение руководителей общественных предприятий предполагает применение особых форм стимулирования и контроля управленческо-предпринимательской деятельности в обобществленном секторе экономики.

По объемам капитала и доле на рынках различают **мелкий, средний и крупный бизнес**. На малых предприятиях занято до половины трудоспособного населения развитых стран. Малые предприятия

имеют льготы по налогам, целевые инвестиционные фонды, им оказывается информационная и консультационная поддержка. В то же время малые предприятия слабо защищены от бюрократического произвола и рэкета.

Совместное решение проблем малого бизнеса выработало новые формы кооперации предпринимателей. К ним относятся учреждение союзов и ассоциаций предпринимателей, создание на долевых началах бизнес-центров, франчайзинг, сетевой маркетинг и др. Так, в бизнес-центрах можно дешевле получить качественные информационные, консультационные и юридические услуги. Франчайзинговые соглашения образуют сеть малых частных или семейных фирм, получающих право на использование фирменной марки, технологи или продукции головной компании, контролирующей качество обслуживания, как, например, сеть закусочных Макдональдс. Маркетинговые сети создаются для реализации товаров мелкими торговцами, лично убеждающими покупателей в преимуществах товара. Таковы маркетинговые сети по продаже посуды фирмы "Цептер", косметических и лекарственных препаратов.

На средних предприятиях занято от 100 до 1000 работников, такие предприятия создаются в легкой и пищевой промышленности, на автотранспорте, в сельском хозяйстве и т.д. Эти предприятия, как правило, работают на конкурентных рынках. Увеличение мощности данных предприятий ограничено сырьевыми или спросовыми пределами. Часто средние предприятия становятся дочерними или зависимыми обществами в корпорациях или холдинговых компаниях.

Крупный бизнес развивается в наукоемких отраслях хозяйства, где производится технически сложная продукция и требуется выдерживать международную конкуренцию. Деятельность таких фирм как НПО "Энергия", выпускающей ракетно-космическую технику, авиастроительные компании, производство автомобилей и телевизоров, требуют больших затрат на научные исследования и конструкторские разработки, на создание механизма поддержания высокой конкурентоспособности продукции на отечественных и мировых рынках. Крупные фирмы выступают лидерами научно-технического прогресса и «дают работу» тысячам мелких и средних предприятий. От уровня дееспособности крупных фирм зависит уровень развитости страны.

В последнее десятилетие появились транснациональные компании (ТНК), работающие на мировой рынок, имеющие свои филиалы и предприятия в десятках стран мира. Глобализация бизнеса оказывает

большое влияние на развитие национальных и мировой экономик, на политику и даже идеологию стран. Российские предприятия пока уступают в международной конкуренции на многих рынках, потому задача создания российских ТНК стоит очень остро.

По объекту интереса предпринимателей можно выделить инновационный, инвестиционный, производственный и торгово-посреднический бизнес. Инновационные или венчурные фирмы организуют научные исследования и конструкторские разработки новой продукции и новых технологий и реализуют инновации предприятиям. Банки, инвестиционные фонды аккумулируют сбережения населения и предприятий и превращают их в инвестиции, финансируя проекты расширения или создания новых предприятий в производстве или в реальном секторе, где создаются продукция и услуги. Торговля доводит товары до конкретных потребителей. Важно соблюдать разумную пропорцию между развитием бизнеса в реальном, исходном секторе экономики с объемом торгово-посреднических и финансовых услуг.

Миллионы предпринимателей и руководителей предприятий по-разному относятся к соблюдению законов, прежде всего к договорным обязательствам и налогам. Экономика может работать нормально только при условии уважения и исполнения законов большинством предпринимателей и граждан. Все рассуждения о несовершенстве или непроработанности законов – от лукавого. Принятый закон есть закон, и его надо неукоснительно соблюдать. Недоработки в законах можно устранять по сложившейся законотворческой практике. Предприниматели через свои союзы и депутатские фракции иницируют доработку и внесение изменений в законы, предлагают новые законы. Невыполнение или ненадлежащее исполнение законов является преступлением и должно неотвратимо наказываться. Иначе теневой или криминальный бизнес оккупирует экономику и сделает невыносимым и опасным нормальное цивилизованное предпринимательство.

10.2 Фирма как воплощение предпринимательских и организационных способностей

Выбор предпринимателем или группой учредителей конкретной организационно-правовой формы своего предприятия зависит от многих факторов. Эти факторы изучает **теория фирмы**. Возникнув в

рамках институционализма, теория фирмы приобрела самостоятельное значение. Современная экономика не описывается классической схемой взаимоотношений индивидуального предпринимателя и потребителя. В промышленности и науке, в строительстве и на транспорте решающих конкурентных преимуществ добиваются крупные организации с огромным собственным капиталом, с широкой сетью филиалов, с квалифицированным персоналом и эффективной системой управления.

Современная экономика - это мир организаций. В теории фирмы важнейшей проблемой является согласование интересов собственников, управляющих и персонала предприятий. Согласие необходимо как при выработке целей предприятия, так и в процессе экономичного, хозяйского использования ресурсов.

Каждое предприятие предстает, прежде всего, как конкретный технологический комплекс, в котором ресурсы перерабатываются в готовую продукцию (услуги). В соответствии с технологическими картами и нормативами закупается сырье, материалы, комплектующие, из которых производится продукция, соответствующая по качеству государственным или отраслевым стандартам. Технологический процесс изготовления продукции зависит от приобретенного оборудования и организации труда. Готовая продукция по договорам поставляется заказчикам или на свободный рынок. Технологическую структуру предприятия можно представить следующей схемой (рис. 10.1).

Ресурсы и бизнес важно вести экономично, организуя экономический процесс деятельности предприятия. Ресурсы нужно приобрести, сравнивая альтернативные возможности выбора конкретного ресурса по качеству и цене. Приобретенные и израсходованные ресурсы выступают как издержки предприятия. В свою очередь, продукцию (услуги) надо реализовать и получить доход, достаточный для возмещения израсходованного капитала, выплаты заработной платы персоналу и дивидендов собственникам (рис. 10.2).

И технология, и экономика регулируются людьми с их интересами и мотивами деятельности. Собственники капитала инвестируют средства в конкретное предприятие в целях надежного сохранения и приумножения средств. Устойчивость экономического и финансового положения фирмы обеспечивает поддержание высокой надежности, прибыльности капитала и получение дивидендов не меньше среднего уровня в данной отрасли бизнеса.

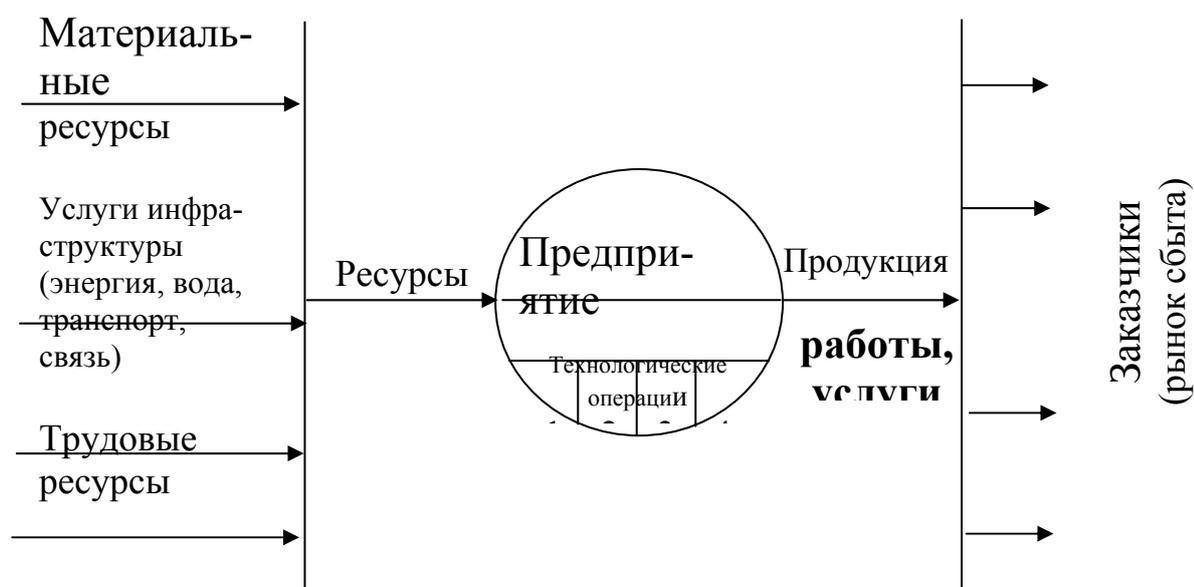


Рис. 10.1 Технологическая структура предприятия

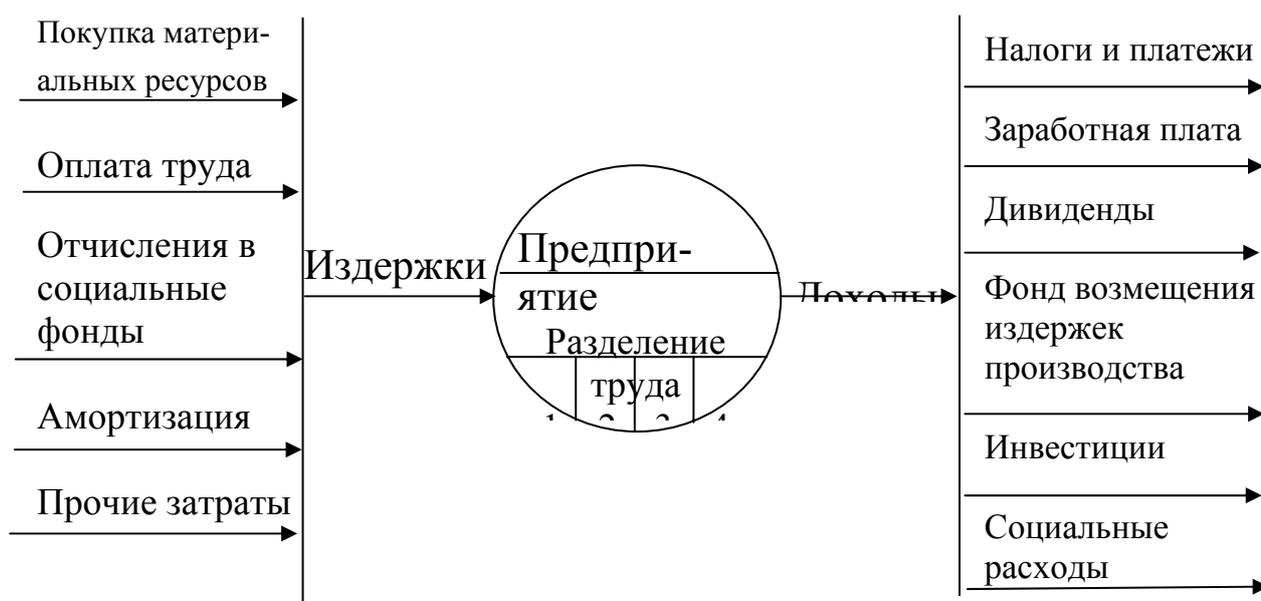


Рис. 10.2 Структура экономики предприятия

Управляющие (менеджеры) и специалисты предприятия, организующие производство, заинтересованы в росте личных доходов как доли в доходах фирмы. Наконец, наемный персонал заинтересован в росте заработной платы и премий за эффективную работу.

В последние десятилетия все большее число фирм в рамках идеологии социального партнерства развивают собственную социальную сферу и оказывают социальные услуги своим работникам. Медицинские услуги по профилактике и лечению, прежде всего, профессиональных заболеваний, учебные центры и обучение специалистов за

счет фирмы, учреждения отдыха и спорта повышают привлекательность фирмы, укрепляют социально-психологический климат в коллективе. Особенно широко практика «человеческих отношений» развита на японских предприятиях.

Социальную структуру и предприятия можно представить в виде следующей схемы (рис.10.3).

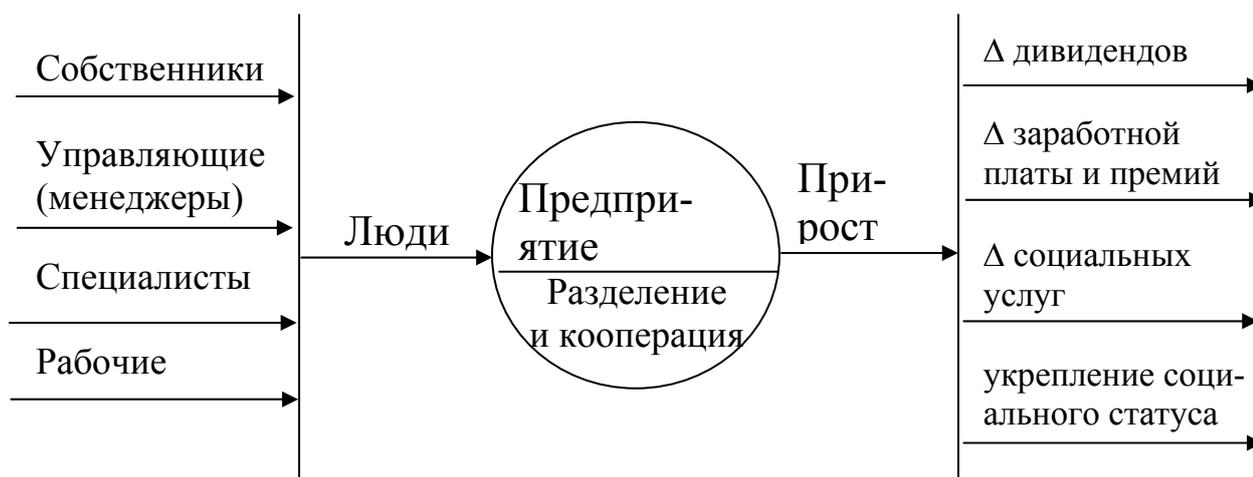


Рис. 10.3 Социальная структура предприятия

Решение технологических, экономических и социальных задач предприятия базируется традиционно на определенных принципах взаимодействия. Для американских предприятий характерна "**философия контракта**". Заключение контрактов с персоналом, договорные отношения с поставщиками и заказчиками, высокая договорная дисциплина позволяют поддерживать устойчивость фирмы и ее отношений.

Для японских предприятий традиционна модель "**философии судьбы**". Работники нанимаются для работы в фирме "на всю жизнь", иногда образуя даже трудовые династии. Оплата труда зависит от выслуги лет и значительно возрастает по стажу работы в фирме. Культивируются высокоморальные межличностные отношения между руководством и персоналом фирмы. Личная судьба человека тесно переплетается и зависит от судьбы фирмы, ее процветания и репутации, что позволяет задействовать моральные мотивы продуктивности труда персонала.

Для предприятий России реформенных лет с 1992г. сложилась своеобразная модель отношений собственников, администрации и работников, которую ряд экономистов определили как «философию гостя». Преобладает ощущение временности, неустойчивости предприятия. Велики долги взаимных неплатежей между предприятиями, низкая договорная дисциплина. Низкая зарплата, задержки в ее выплате становятся антистимулом в работе. Частая смена руководителей и специалистов провоцирует мотивацию быстрого обогащения за счет фирмы, в том числе путем финансовых афер и криминальных сделок. Вместо чувства хозяина возникает «чувство несуна» – прибрать к рукам то, что плохо лежит. Все эти проявления усугубляют кризисное положение многих предприятий.

Теория фирмы призвана выработать четкие рекомендации по реформированию предприятий и поддержанию их устойчивости. Цель реформирования предприятий заключается в повышении рыночного потенциала, его конкурентоспособности и социальной привлекательности.

Коммерческая привлекательность предприятия заключается в увеличении спроса на его продукцию (услуги) и, соответственно, рост портфеля заказов или рыночной ниши.

Инвестиционная привлекательность предприятия достигается ростом рентабельности всех бизнес-линий, а значит, повышением цены акций, облигаций и других корпоративных ценных бумаг.

Социальная привлекательность фирмы проявляется в устойчивости кадров специалистов и квалифицированных рабочих, в возможности привлечения дефицитных специалистов, в здоровом морально-психологическом климате и наличии высокой технологической и трудовой дисциплины.

Если привлекательность предприятия для партнеров и инвесторов снижается, то вполне реально нарастание кризисных проявлений вплоть до банкротства и ликвидации предприятия.

Каждое предприятие возникает, развивается или может прийти к разорению и банкротству. Жизненным циклом предприятия управляет предприниматель или менеджер, проявляя уровень и качество своих знаний и способностей. Проектирование нового предприятия ведется под конкретные бизнес - идеи. Бизнес-проект позволяет оценить выгодность и осуществимость идеи. По учредительным документам - уставу предприятия, учредительному договору и заявке - предприятие регистрируется и вносится в государственный реестр. При необходимости получают лицензии или сертификаты.

Установление хозяйственных связей с предприятиями инфраструктуры (энергия, вода, недвижимость, банки и др.), с поставщиками и потребителями позволяет выпустить пробные партии товаров (услуг) и сертифицировать качество. Постепенно предприятие выходит на проектные мощности, а при наличии рынка может расширить производство. Имея рыночные ограничения, предприятие может направить свободные средства на инвестиции, в том числе на учреждение новых предприятий в выгодных отраслях хозяйства. Таков положительный цикл развития предприятия.

На каждой стадии могут возникнуть кризисные ситуации. Так, последние годы многие предприятия испытывают недостаток оборотных средств, что порождает финансовый кризис неплатежей. Задержки выплаты зарплаты приводят к трудовым спорам вплоть до забастовок. Ограничения покупательной способности заказчиков ведут к кризису сбыта продукции и трудностям в закупках.

Кризисные явления изучаются и анализируются, а при положительной оценке на возможность решения проблем разрабатываются и осуществляются программы реструктуризации (**санации**), т.е. устранения причин, порождающих кризис. Если антикризисные действия не приносят эффекта и долги предприятия государству или кредиторам превышают законные пределы, суд объявляет предприятие банкротом. Ликвидационная комиссия описывает, оценивает и распродает имущество, рассчитывается с претензиями в пределах возможности и предприятие ликвидируется, в т.ч. выводится из реестра. Такова печальная судьба многих предприятий, особенно в сфере малого бизнеса. Если социальный ущерб от банкротства предприятия невелик, то в экономическом плане банкротство есть способ излечения и избавления экономики от больных неэффективных предприятий. Персонал и часть средств переходят на другие более эффективные предприятия в прогрессирующих отраслях хозяйства.

На всех стадиях жизненного цикла предприятия им нужно управлять. Система его управления конкретно формируется на каждом предприятии с учетом десятков факторов внутренней и внешней среды.

В странах с рыночной экономикой функция управления деловыми организациями получила название **“менеджмент”**, а специалисты по управлению называются **менеджерами**. Эта терминология постепенно входит и в деловой язык России.

Управление предприятием осуществляется посредством ряда параллельных действий (функций) - **планирования, организации, мотивации персонала и контроля.**

Планирование деятельности предприятия включает в себя разработку стратегического плана на 3-5 лет, текущего или оперативного планирования и разработки целевых программ. Стратегические планы разрабатываются высшим руководством фирмы и включают в себя четко сформулированные, измеримые ее цели, миссию и политику, необходимые организационные нововведения. Оперативные планы работ ведут руководители и специалисты всех уровней - от первичного до высшего звена. При возникновении сложных проблем, требующих концентрации сил и средств на их решение, разрабатываются целевые программы, например, программа технической реконструкции, программа санации, инвестиционные программы и проекты.

Стратегия и цели фирмы позволяют формировать **организационные структуры управления.** Выбор оргструктуры зависит от конкретного состояния предприятия, его технологии, сложности, масштабов деятельности. Традиционно на средних и крупных предприятиях использовались линейные и дивизиональные оргструктуры управления через отношения руководитель - подчиненные в иерархической пирамиде. Современное производство в лидирующих отраслях, таких как электроника, информатика, авиационная и космическая промышленность, требует создания более гибких и эффективных структур. Возникают и быстро распространяются системы управления по проектам, матричные структуры, информационно-управленческие системы.

Успех дела на любом предприятии зависит от людей-менеджеров, специалистов, рабочих. Значит, необходимо создать благоприятную рабочую среду и стимулировать эффективный и качественный труд. **Мотивация персонала** осуществляется через выбор эффективной системы оплаты труда, создания систем продвижения работников или служебного роста, поощрения предприимчивости и творчества. Это создает здоровую среду трудового согласия, а не конфронтации и «классовой борьбы».

Принцип **контроля деятельности** - Доверяй, но проверяй! необходим в любой системе управления. Технологический контроль качества выполнения работ, контроль дисциплины и порядка в подразделениях и на рабочих местах, управленческий контроль за ходом вы-

полнения планов и решений обеспечивают соблюдение сроков и координацию, а при необходимости и корректировку процессов производства, сбыта, трудовых взаимоотношений.

В последние годы успех предприятий в условиях ужесточающейся конкуренции, нарастания угроз и риска все более зависит от **качества управления**. Деловая активность, организованность, согласованность действий, гибкость, достаточная и достоверная информация, здоровая деловая атмосфера - все это определяет корпоративную культуру и успех управления, одновременно характеризуя уровень предприимчивости и организаторских способностей предпринимателя (менеджера).

Высокое качество и гибкость управления особенно важны в процедурах антикризисного управления. В планировании необходимо иметь как стратегический план восстановления экономической устойчивости и конкурентоспособности предприятия, так и реальные бизнес-планы по доходным проектам с ускоренным оборотом капитала. В организации управления важно опираться на инициативу персонала, привлечение высококвалифицированных специалистов и консультантов. Трудно мотивировать персонал кризисных предприятий, поскольку ограниченные текущие доходы не позволяют повышать оплату труда. Тем важнее задействовать мотивы будущих доходов, патристические чувства сохранения своего предприятия. Выполнение планов санации или банкротства контролируется не только администрацией, но и кредиторами, и государственными органами.

Оценка уровня предпринимательских способностей и сложна, и проста одновременно. Когда называют конкретного предпринимателя, то оценивают его по величине собственного и контролируемого капитала. Говорят – мелкий предприниматель, миллионер, мультимиллионер, миллиардер. Т.е. способность к бизнесу воплощается в величине собственного и контролируемого капитала. качественные оценки учитывают достигнутую прибыльность используемого капитала, устойчивость и конкурентоспособность фирмы.

Литература:

1. Валигурский Д.И. Предпринимательство: развитие, государственное регулирование, перспективы: Уч. Пособие, - М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2002.
2. Романчин В.И., Скоблякова И.В., Смирнов В.Т. Венчурный капитал в стратегии антикризисного управления. Монография. - Орёл: Орёл ГТУ, 2002.

3. Яновский А. Предпринимательская деятельность и кадровый капитал // Маркетинг - 2000г. - №1- с.100-112.

4. Безгодков А.В. Очерки социологии предпринимательства. – СПб.: Изд. «Петрополис», 1999.

5 Романчин В.И. Интерактивная теория фирмы. – М.: Машиностроение-1, 2003.

10.3 Предпринимательские доходы: источники, виды, структура

В минипекарне выпекается в день тыс. буханок хлеба и продается по 3 рубля. Ежедневная выручка составляет 3 тыс. рублей, месячная – 90 тыс. рублей при ежедневной работе, годовая – 1,1 млн. рублей при остановке на 2 недели для ремонта. Издержки производства и реализации составляют 2,5 рубля на одну буханку, или 2,5 рублей в день. Значит, валовая ежедневная прибыль составляет 500 рублей в день (3000-2500), 15 тыс. рублей в месяц, 180 тыс. рублей в год. Из валовой прибыли нужно заплатить налоги, выделить средства на инвестиции (накопление), заплатить дивиденды собственникам (акционерам, пайщикам), укрепить резервный капитал, осуществить другие платежи. Такова повседневная практика бизнеса на всех других предприятиях, в действиях индивидуальных предпринимателей. Доходы предприятий производятся, распределяются, используются. Основные категории и виды доходов рассматриваются с учетом перехода России на систему национальных счетов, применяемых в Европе. В этой системе каждому показателю доходов на микроуровне, на предприятиях соответствуют совокупные показатели доходов отрасли хозяйства и страны в целом. В таблице 10.1. представлен счет производства по минипекарне за год по основным статьям доходов и расходов.

Статьи издержек производства и реализации рассматривались в предыдущей теме курса. Здесь раскроем источники и расчет доходов, сосредоточив главное внимание на прибыли и факторах ее увеличения.

Валовой выпуск (объем чистых продаж)⁸ - суммарная стоимость всей произведенной за год продукции, включая производство товаров и услуг, которые могут иметь рыночный или нерыночный характер.

⁸ Объем чистых продаж – эквивалент показателя валового выпуска, используемый в учетно-статистической практике США.

Таблица 10.1

Счет производства по минипекарне за 2004 г.

№ п/п	Показатели доходов и расходов	Доходы	Расходы (издержки)
1	Валовой выпуск (чистые продажи)	1100	
2.	Издержки производства, всего		850
2.1	в т.ч. материальные затраты		450
2.2	оплата труда		200
2.3	отчисления в социальные фонды (пенсионный, социального и медицинского страхования, занятости)		80
2.4	амортизация		60
2.5	прочие затраты		60
3	Издержки реализации (торговая наценка 10% к выпуску), всего		110
4	Валовая прибыль (1 строка-(2 строка+3 строка))	240	
5	Налог на прибыль (30%)		72
6	Чистая прибыль (4 строка-5 строка)	168	
	Распределение прибыли		
7	Инвестиции (накопление), 30%	48	
8.	Дивиденды ,30%	48	
	в т.ч. по привилегированным акциям	18	
	по обыкновенным акциям	30	
9	Отчисления в резервный капитал, 15%	25	
10.	Прочие платежи из прибыли	47	

Прибыль - отдача капитала в виде прироста примененного капитала. В любой отрасли бизнеса прибыль рассчитывается как разница между выпуском (продажами) продукции (услуг) и издержками на их производство и реализацию.

$$P_{\text{вал.}} = \text{ВВ} - \text{И},$$

где $P_{\text{вал.}}$ - прибыль валовая;
 ВВ - валовой выпуск;
 И - издержки.

По каждому отдельному товару прибыль определяется по разнице между ценой реализации товара и себестоимостью его производства и реализации.

$$P_i = C_i - C_i$$

где P_i - прибыль индивидуальная;
 C_i - цена реализации,
 C_i - себестоимость.

Соответственно, убыток представляется как отрицание прибыли, когда издержки производства и реализации превышают цену продажи на рынке. Убыточность предприятий характерна для кризисных фаз экономики, при неэффективном хозяйствовании, в предбанкротном состоянии предприятий.

Предприниматели и экономисты должны понимать различия между тремя основными видами прибыли.

Бухгалтерская прибыль - часть дохода фирмы за вычетом внешних издержек, т.е. за вычетом расходов на оплату ресурсов, поставляемых извне, от других предприятий. В бухгалтерских балансах и счетах учитываются только явные, документально зафиксированные издержки. Для выявления вмененных (скрытых) издержек требуется дополнительный анализ производственных альтернатив (возможностей).

Экономическая прибыль - часть дохода предприятия, за вычетом всех издержек, внешних и внутренних, включая оплату услуг предпринимателя или капитала. Процент за капитал или предоставление предприятию права пользования организационно-предпринимательским капиталом (коммерческими секретами, «ноу-хау», ограниченными производственными ресурсами) оказываются для предприятия тоже издержками бизнеса, хотя для владельцев капитала выступают доходом.

Чистая прибыль - часть валовой прибыли предприятия за вычетом налогов и обязательных (по закону) платежей из прибыли. Из чистой прибыли можно осуществлять накопления, т.е. вкладывать, инвестировать средства в развитие предприятия, в освоение новой, конкурентоспособной продукции, на покупку лицензий по новым технологиям, на улучшение условий труда и другие производственные инновации. Из чистой прибыли финансируется социальная сфера предприятия (профилактории, медсанчасть, культурно-спортивная работа и др.), а также благотворительные проекты.

И собственники, и предприниматели, и персонал предприятия заинтересованы в увеличении прибыли, а, значит, в поиске путей снижения издержек и увеличения валовых доходов. В программе увеличения прибыльности бизнеса или избавления от убыточности определяются конкретные факторы и пути повышения эффективности предприятия. Эти вопросы изучаются в теории фирмы (экономика предприятия).

Производственные факторы и пути:

- экономия издержек производства по каждой из статей затрат до предельно допустимых технологических режимов, не допускающих снижения качества продукции (услуг);
- увеличение производства продукции (услуг) и освоение новых рыночных ниш реализации;
- расширение направлений и отраслей деятельности предприятия, внедрение гибких технологий для конкурентного обновления ассортимента продукции (услуг).

Коммерческие факторы и пути:

- анализ конкурентной среды реализации продукции (услуг), стратегии и тактики поведения на рынке главных конкурентов с выработкой собственных планов и программ активного маркетинга;
- изучение потребителей (клиентов), их потребностей и предпочтений, доходов и спроса, возможностей для увеличения емкости рынка;
- поиск и освоение новых рынков сбыта продукции, формирование сбытовых систем продвижения товаров.

Эффективность предприятия оценивается по прибыльности производства или норме прибыли (P')

$$P' = \frac{P}{K} = \frac{\text{прибыль}}{\text{примененный капитал}} = \text{в процентах или относительных долях}$$

Так, в Орловской области в 1999г. прибыльно работало каждое второе промышленное предприятие. В 1996 году норма прибыли на капитал составила на передовых предприятиях: АО "Ливныпластик" более 30 %, АО "Автоагрегат" - 22,5%, АО "Ливныгидромаш" -22%, АО "Гамма" - 13,7%. В том же году более половины предприятий в материальном производстве, а в России - 36% предприятий сработали с убытками, превышающими суммарную прибыль эффективных предприятий. Это свидетельствует с позиции микроэкономики о низком качестве менеджмента (управления) на убыточных предприятиях, с другой, - о неблагоприятном деловом климате в России и ее регионах.

Экономику постиндустриального общества характеризует динамичность, огромное разнообразие сфер и отраслей бизнеса, миллионы наименований производимых товаров и услуг. Эти условия резко повышают риск предпринимательства, а, значит, и цену предпринима-

тельских услуг. Предпринимательский доход становится устойчивым и значительным по величине, видам дохода для миллионов предпринимателей и менеджеров (руководителей предприятий). Для примера, в России и в Орловской области доходы от собственности и предпринимательской деятельности с 1994 года превышают совокупную заработную плату работающих по найму.

До 60-х годов XX века под предпринимательским доходом понимали часть прибыли после уплаты ссудного процента за взятый функционирующим предпринимателем (менеджером) заемный капитал. Разграничение капитала-собственности и капитала-функции выражалось через разделение труда между банками (другими инвестиционными фирмами) и предпринимателями реального сектора экономики. Для организации предприятия и ведения бизнеса предприниматели брали ссуды в банках, а из полученной прибыли выплачивали банкирам процент. В современных условиях кредитная система охватывает практически все отрасли бизнеса, стала всеобщей, собирая все временно свободные денежные средства и предлагая их предпринимателям для прибыльного применения. Собственный капитал предпринимателей также авансируется предприятию под процент, как и заемный капитал. Углубляется разделение труда и рисков внутри класса предпринимателей.

Предприниматели-собственники, владеющие свободными денежными средствами, ищут наиболее прибыльные сферы, отрасли и предприятия для вложения капитала. Капитал-собственность институционально закрепляется в ценных бумагах - акциях, облигациях, векселях. Владельцы ценных бумаг контролируют использование своего капитала через особый рынок ценных бумаг и его институты - фондовые биржи и банки, брокерские конторы, индивидуальных предпринимателей финансовой сферы: инвестиционных консультантов, брокеров, дилеров. Стремясь к максимизации доходов на капитал, собственники капитала продают низкодоходные ценные бумаги и покупают более прибыльные. Тем самым выполняется общественно полезная функция перелива капиталов из отраслей низкодоходных, умирающих в отрасли высокодоходного, прогрессирующего бизнеса. Кроме того, собственники капитала (акционеры, пайщики, вкладчики) назначают и контролируют работу менеджеров, управляющих капиталом и предприятием.

Предпринимательский доход собственников капитала образуется из прироста курсовой стоимости ценных бумаг и годовых дивидендов. Рассчитаем, для примера, доход владельцев акций "Газпрома" при оценке на декабрь 1999 г.

Номинальная стоимость акции при первоначальном размещении (Ан) - 10 руб.

Курсовая стоимость покупки акций в декабре 1999 г. - 13 рублей.

Годовой дивиденд за 1999 год - 20 рублей.

На каждой акции ее владелец может получить более 30 рублей дохода. Правда, при перепродажах учитывается разница в ценах покупки и продажи акций предприятий с учетом конъюнктуры рынка ценных бумаг и надежности работы предприятия, в данном случае "Газпрома", в будущем.

Средние и крупные инвесторы, контролирующие крупные пакеты ценных бумаг, стремятся сформировать выгодный "портфель", вкладывая деньги в ценные бумаги разных отраслей и предприятий. Мелким держателям ценных бумаг лучше обращаться за консультациями к профессионалам фондового рынка, или передавать свои пакеты ценных бумаг в доверительное управление банкам, брокерским конторам, финансовым консультантам.

Предприниматель-инноватор занимается разработкой и внедрением инноваций - новых товаров, новых технологий, новой информации. **Инновационный бизнес** выступает двигателем технического и экономического прогресса. Инновационной деятельностью должно заниматься каждое предприятие, если оно стремится работать прибыльно на конкурентном рынке.

Доход предпринимателя - инноватора образуется из двух источников. Так, новые товары образуют новый рынок, продаются по более высоким ценам по сравнению с товарами-аналогами, вытесняемыми или замещаемыми на рынке. Новые товары имеют престижно, и покупатели соглашаются платить более высокую цену. Сравните цены благоустроенных новых квартир и квартир в домах 60-х годов ("хрущобах"). Вспомните цены на новейшие марки автомобилей, холодильников, телевизоров. Модные модели одежды в сезоне продаются дороже, а в конце сезона распродают в 1,5-2 раза дешевле. Быть лидером в обновлении ассортимента на рынке выгодно, получая соответствующий инновационный доход.

Дополнительный доход приносят предпринимателям технологические и факторные инновации. Новые технологии ("ноу-хау") сни-

жают индивидуальные издержки ниже средних. Продажа товаров по средней рыночной цене позволяет предпринимателям - инноваторам получать избыточный доход до тех пор пока не появится более совершенная техника и технология новых поколений. Сравните издержки хранения и переработки на единицу информации при работе на компьютерах первого и пятого поколений. Многократно повышается производительность работ, а, значит, снижаются затраты при работе технологов и конструкторов на автоматизированных рабочих местах, оборудованных современной техникой обработки и графического отображения информации. Новые технологии проведения операций для лечения ряда болезней глаз позволяют клиникам Св. Федорова иметь устойчивые доходы даже в кризисное время, показывая неисчерпаемые резервы инновационного бизнеса.

Предприниматель-организатор, или менеджер управляет бизнесом, т.е. учреждает предприятие, ищет инвестиции, покупает факторы производства, организует и контролирует работу предприятия. В истории предпринимательства всемирную известность получили имена крупнейших организаторов бизнеса - Генри Форда, Анри Файоля, Теда Тернера, Ли Якокки, Джорджа Сороса и др. Крупнейшие предприятия и проекты организовывали и обеспечивали эффективную работу российские предприниматели-руководители: Д.Лихачев Московский автозавод в 30-годы, С. Королев - ракетно-космический комплекс, А.Туполев - авиационный комплекс, В. Стародубцев - колхоз им. В.Ленина в Тульской области и многие другие.

Первым источником предпринимательского дохода менеджеров выступает снижение индивидуальных издержек производства ниже средних. Четкая организация бизнеса, строжайшая экономия, предвидение рисков и снижение потерь от них приводят к экономии издержек по каждой статье затрат даже в рамках той же технологии. Организационный эффект выражается в избыточной прибыли при реализации товаров по средним ценам.

Вторым источником дохода хороших администраторов выступает ускорение оборачиваемости капитала. Предположим, в хлебопекарном производстве среднеотраслевой оборот капитала равен 20 оборотам в год. У хорошего организатора он обернется 25 раз, принося за каждый дополнительный из пяти циклов доход.

Важным источником снижения убытков и увеличения доходов в современных условиях выступает грамотная и активная коммерческая работа. Активный маркетинг, наступательная реклама, высокий уро-

вень сервиса при обслуживании покупателей, эффективная тактика конкурентной борьбы позволяют ускорить оборот капитала в сфере обращения и снизить удельные издержки обращения. Для России и российских предприятий повышение качества менеджмента на рынках является чрезвычайно актуальной задачей.

Для оценки организаторских талантов (способностей) предпринимателей и менеджеров в последние годы используется критерий **качества менеджмента**. Оценка осуществляется по конечным результатам деятельности предприятия, возглавляемого конкретным менеджером. Чистая прибыль на капитал, скорость его оборота, индивидуальные издержки в сравнении со средними и авангардными, качество и ликвидность активов по всем их видам, деловой климат и организационная культура взаимоотношений на предприятии - все эти показатели характеризуют качество менеджмента как решающий фактор обеспечения эффективной работы предприятий. Высшим проявлением качества менеджмента является способность руководителей (менеджеров) обеспечить эффективную работу предприятия в предельных кризисных ситуациях, например, в условиях затяжного кризиса в России. Также менеджеры вправе рассчитывать на справедливую долю в доходах предприятия как вознаграждение за их решающий вклад в успехи фирмы.

Классическим примером в теории менеджмента стал успех в выведении из глубокого кризиса автомобильной фирмы "Крайслер" (США), осуществленный в 80-е годы Ли Якоккой, приглашенным на пост президента корпорации. Как он замечает в книге "Карьера менеджера" (М. -1990): "Еще одна черта, которую люди, по-видимому, ценят во мне, заключается в том, что я хороший менеджер. Я способен сокращать издержки производства, делать деньги и справляться с управлением громадным заведением. Я знаю, как надо сводить бюджет с активом, и я уже обладаю опытом возрождения к жизни терпящей крах компании. Американцы, очевидно, жаждут иметь лидера, который способен сбалансировать бюджет и вернуть стране решимость в достижении своих целей" (стр.308).

Образцы высокого качества менеджмента показывают многие российские руководители. В тяжелейших условиях кризисных лет сохраняют устойчивую работу своих предприятий генеральный директор АО "Ливныгидромаш" В.М. Лихман, директор АОЗТ "Славянское" Д.М. Пониткин, два содиректора СП "Велор" с итальянской стороны г-н Р.Бартоли, с российской - В.М. Ростовцев и многие дру-

гие. Они делом доказывают возможность эффективной работы в условиях рынка, возможность активного влияния на среду бизнеса, на преодоление неблагоприятных условий и барьеров.

Таблица 10.2

*Состав и использование денежных доходов населения** (млрд. рублей)

	2000	2001	2002	2003	2004
Денежные доходы - всего	3983,9	5325,8	6831,0	8901,6	10850,8
в том числе:					
доходы от предпринимательской деятельности	612,2	672,2	810,7	1068,6	1268,5
оплата труда ¹⁾	2501,9	3439,5	4496,2	5689,6	6859,6
социальные выплаты	551,1	808,3	1040,5	1253,4	1492,7
доходы от собственности	270,9	304,6	353,8	694,5	991,5
другие доходы	47,8	101,2	129,8	195,8	238,5
Денежные расходы и сбережения - всего	3983,9	5325,8	6831,0	8901,6	10850,8
в том числе:					
покупка товаров и оплата услуг	3009,4	3972,8	5001,8	6148,3	7601,1
обязательные платежи и разнообразные взносы	309,8	473,0	586,9	737,5	1051,7
приобретение недвижимости	47,7	75,4	119,8	180,1	155,2
прирост финансовых активов	617,0	804,6	1122,5	1835,7	2042,8
из него прирост, уменьшение (-) денег на руках у населения	110,1	104,0	119,4	241,2	188,7

¹⁾ Включая скрытую (официально не учтенную) заработную плату
<http://www.gks.ru/bgd/regl/brus05/IssWWW.exe/Stg/07-05.htm>

Из данных таблицы, что предпринимательские доходы вместе с доходами от собственности составляют 40,2% от оплаты труда. Однако действительные величины доходов предпринимателей значительно выше. Во-первых, часть предпринимателей назначает себе заработную плату и практически отождествляет свой доход с оплатой труда. Во-вторых, предприниматели обналачивают оборотные средства и превращают их в личные доходы. В-третьих, надо учитывать недекларируемые теневые и криминальные доходы предпринимателей, которые по экспертным оценкам достигают 30-40% от ВВП России.

Литература:

1. Основы экономической теории: Учебное пособие / В.Т. Смирнов, В.Ф. Бондарев, В.И. Романчин. – Орел: ОрелГТУ, 2003. – 479с.
2. Безгодов А.В. Очерки социологии предпринимательства. – СПб.: Изд. «Петрополис», 1999.
3. Российский статистический ежегодник. 2004: Стат. сб./Росстат. – М., 2004. – 725с.
4. Человеческая деятельность: трактат по экономической теории / пер. с 3-го испр. англ. изд. А.В. Куряева. – Челябинск: Социум, 2005. – 878с.

ГЛАВА XI. ОРГАНИЗАТОРСКИЕ СПОСОБНОСТИ. ОЦЕНКА И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА МЕНЕДЖЕРОВ

11.1 Эффективный менеджер и оценка его вклада в успехи бизнеса

В современном сложном бизнесе предпринимателям помогают наемные менеджеры, которые вправе рассчитывать на часть доходов фирмы. Квалификационную оценку качества выполнения управленческих функций можно оценить по объективной характеристике (Приложение Д). В приложении Е дается примерная шкала квалификационной оценки менеджеров.

Менеджер любого уровня должен работать в единой команде, обеспечивая свой вклад в реализацию стратегии компаний. Чистая формулировка деловой стратегии фирмы побуждает менеджеров ориентироваться на ценности, проводимые в миссии компании, позволяет определить необходимые компетенции и навыки, оценить их уровень и связать с моделью оплаты труда и вознаграждений. Л.Дж. Гриффит и А.С. Оржера предложили алгоритм эффективного менеджмента персоналом для реализации стратегии фирмы. [1, с.73-78]. Данный подход при определенной модификации может использоваться в любой средней и крупной компании.

Результаты деятельности экономически независимого частного предприятия определяются степенью ответственности за свои действия как руководителей, так и рядовых работников. Ответственность повышается, если работники ощущают себя реальными собственниками своего предприятия, которых привлекают к процессам выработки и принятия управленческих решений. Система участия работников в управлении, прибылях и собственности предприятия позволяет интегрировать интересы работников, работодателей и собственников и обеспечить высокую мотивацию и активность персонала в решении возникающих проблем [2, с.8].

Участие в прибылях (доходах) состоит в распределении определенной их части между работниками предприятия, которые могут быть срочными (например, ежемесячные выплаты) или выступать в форме распространения между работниками акций предприятия. Дополнительные выплаты из прибыли зависят от уровня затрат на про-

изводство и цен, конкурентоспособности продукции и финансового состояния предприятия. Их размеры определяются специальным документом (соглашением), прилагаемым к коллективному договору.

Можно выделить следующие системы участия работников в прибылях:

1) По результатам общей деятельности предприятия:

- системы стимулирования конкретных объемов работ, продаж и т.д.;
- системы участия в прибылях в зависимости от продуктивности;
- системы премиальных выплат (бонусов). Премии выплачиваются 2 раза (зимой и летом) в виде фиксированного процента заработной платы. Подобная практика имеет место на 97% японских предприятий с численностью занятых 30 и более человек. В расчете на 1 работника эти премии составляют в среднем треть от его годовой зарплаты. На большинстве японских предприятий, практикующих систему «бонусов», годовая величина денежных премий колеблется в интервале 3-5 месячных базовых зарплат работника, а в некоторых крупных компаниях она достигает в отдельные годы шести таких зарплат [4, с.53].

2) На основе участия в собственности:

- системы предоставления своим работникам акций предприятия;
- системы совладения активами предприятия при посредничестве инвестиционных фондов;
- системы распространения опционов акций (право купить акции данной компании в течение определенного срока по фиксированному курсу, предоставляемое служащим компании в порядке поощрения) [1, с.22].

Правительства многих развитых стран поддерживают программы наделяния работников акциями для передачи части собственности предприятия рядовым работникам. В США многие годы действует программа ESOP, согласно которой работники более чем 10% промышленных предприятий получают льготы на приобретение акций собственных предприятий. Финансовая концепция ESOP исходит из того, что производственные фонды приобретаются, по крайней мере, частично в счет будущих доходов предприятия.

Также в США существует программа 401-к, которая формирует собственность наемных рабочих и служащих путем покупки акций компании на их сбережения, вычитаемые из заработной платы, плюс положенные взносы компании и премиальные выплаты персоналу [1].

В Японии существует программа «Машикабукай» - аналог программы ESOP, которой охвачено более 90% всех предприятий, зарегистрированных на фондовых рынках страны. В настоящее время в этой программе принимают участие до 50% работников, охваченных ею предприятий. Однако их доля в капиталах своих предприятий, как правило, не превышает 5-10% [5].

Программы 401-к, участие в будущих прибылях и премирование акциями – все это пенсионные программы. Ни одна из них не пользуется кредитом. Компании учреждают пенсионные программы через юридические лица, называемые доверительными фондами. Эти программы немного различаются между собой способами создания. По программе 401-к доверительный фонд составляется из взносов наемных работников и взноса компании на такую же сумму. Определенная часть этих сбережений расходуется для приобретения акций. Например, если работник вносит 3000 долл., компания со своей стороны тоже вносит 3000 долл. По программе участия в будущих прибылях компания обязуется выплачивать работникам определенный процент от прибыли, эти суммы депонируются в доверительный фонд и расходуются для приобретения акций.

В большинстве американских компаний есть программы 401-к и программы участия в будущих прибылях, средства которых вкладываются также в акции других компаний. Например, фирма «Фиат» распродала почти 10% капитала рабочим. Рабочие не могли повлиять на стратегию фирмы, фирма же получила дополнительные инвестиции. В России эту систему пытались осуществить на «Автовазе», но не получилось из-за невысокой зарплаты рабочих. По программе премирования акциями компания дает своим работникам акции в качестве премий. Все они называются программами с фиксированным участием, т.к. являются разновидностями пенсионных фондов. Сумма, которую получит работник в момент ухода, будет зависеть от цены акций на этот момент. Для всех этих программ полагаются налоговые льготы от государства [1, с.14].

Самая распространенная форма наделения работников правами собственности – фондовые опционы. Опционная сделка предполагает, что ее участники имеют право покупать акции своей компании в периоды между определенными датами по цене, которую компания фиксирует на весь срок действия опциона. Количество акций, которое может купить один работник, определяется в процентах к его заработку, и он не обязан эти акции выкупать [1, с.48].

Фондовые (акционерные) опционы, долгое время считавшиеся привилегией высшего руководства, стали доступны широким кругам служащих корпораций «ПепсиКоинк», которая включает компании «Пепси-кола», «Пицца - хат», «Тако-бэлл», «Кентаки фрайд чикен» и «Фрито лэй». Последняя из них, фирма – гигант, объединяющая несколько ресторанных сетей, компании по производству прохладительных напитков и продуктов питания быстрого приготовления, приняла программу предоставления фондовых опционов всем 100 тысячам своих служащих, работающих на компанию в среднем не менее 30 ч. в неделю. Это программа охватила все категории служащих – от водителя грузовика компании «Фрито лэй» в Калифорнии до инженеров по разливу «Пепси-колы» на Кипре. «Пепси» надеется, что принятая ею программа, получившая название «Сила участия», вместе с другими попытками усиления роли служащих в процессе принятия решений и выработке духа коллективизма поможет сотрудникам осознать себя неотъемлемой частью компании, будет способствовать уменьшению текучести кадров и повышению производительности труда.

В рамках программы «Сила участия» 1 июля каждого года служащим будет предоставляться фондовый опцион в размере 10% общей суммы зарплаты и других начислений за предыдущий календарный год, включая премии, плату за сверхурочную работу и пр. Опционы дают право служащим покупать акции компании по цене на 1 июля данного года в любое время на протяжении 10 последующих лет. Ежегодно сотрудник имеет право реализовать на рынке 20% акций, предоставленных через опционы. Чтобы выкупить опцион, служащим не надо иметь всю сумму наличными: они могут покупать акции постепенно, за счет средств роста стоимости акций, на приобретение которых имеют право. В издаваемой компанией рекламной брошюре описывается наилучший вариант развития событий: служащий, который в настоящее время получает 30 тыс. долл. в год, в течение 30 лет работы сможет накопить 387 тыс. долл. без уплаты налогов при условии, что цена акции растет на 10% ежегодно. Акции для опционов компания будет покупать на открытом рынке, используя заемные средства. Программа опционов «Пепси» выглядит особенно привлекательной благодаря росту стоимости ее акций: за 5 лет (с 1990 г. по 1995 г.) она повысилась с 14,05 до 56,625 долл. [1, с.177].

В России в 1989 году был принят «Закон об аренде», который предусматривал выкуп арендованного имущества. Предметом выкупа

могли быть любые средства, имевшиеся у предприятия. После выкупа предприятие по решению его трудового коллектива могло быть преобразовано в коллективное (или народное) – кооператив, акционерное общество или иной вид предприятия, действующие на основе коллективной собственности [2, с.102].

В августе 1989 года была учреждена Предпринимательская ассоциация БУТЭК (Бутовский комбинат), которая ставила своей задачей объединить предприятия на договорных началах в рамках будущей структуры – народного концерна БУТЭК. Основными особенностями механизма формирования собственности работников на предприятиях концерна на первоначальном этапе были: единовременность выкупа имущества, безакционерная форма выкупа, многообразие источников погашения средств, используемых для выкупа (кредиты, средства хозрасчетного дохода, личные средства работников). В дальнейшем, на этапе функционирования коллективного предприятия, формирование собственности работников осуществлялось в процессе нового строительства, расширения, реконструкции и технологического перевооружения производственных мощностей и объектов, приобретения основных фондов, ценных бумаг и другого имущества за счет личных и коллективных средств собственников или кредитов, а также путем создания объектов интеллектуальной собственности.

На коллективном предприятии существует взаимоконтроль, т.к. каждый собственник не заинтересован в разворовывании предприятия. Но взаимоконтроль не может заменить административный контроль. Каждый работник имеет дополнительный стимул, т.к. к зарплате получает еще и часть прибыли в виде дивидендов [2, с.103].

Главная проблема, которая может возникнуть перед акционерами и инвесторами открытых корпораций в связи с собственностью наемного персонала – это «разводнение» капитала или понижение в цене вложений акционеров в капитал компании. Понижение в цене вложений внешних акционеров может быть вызвано тремя видами «разводнения» капитала:

- «Разводнение» доходности акций – это результат того, что компания увеличивает количество выпущенных акций без увеличения своего чистого дохода (прибыли). Например, у компании, выпустившей 10 млн. акций и получившей 15 млн. долларов чистого дохода, доходность одной акции составит 1,5 долл. Если компания добавит к своему капиталу еще 2 млн. акций, чистый доход придется разделить на 12 млн. акций, и доход составит 1,25 долл. на акцию.

- «Разводнение» рыночной стоимости акций происходит, когда после сделки с ESOP наступает значительное падение их реального рыночного курса. Колебания курсов акций на рынке связаны со многими причинами, и выделить ту или иную причину обычно нелегко, т.к. цены на рынке ценных бумаг непредсказуемы.

- «Разводнение» голосов акций происходит в том случае, когда, например, инвестор, имеющий 30% акций компании, в один прекрасный день обнаруживает, что компания взяла огромный заем, чтобы фонд ESOP, которому она покровительствует, смог купить 5 млн. акций у работников компании – 33,3%, а у инвестора – только 29% капитала компании. Количество голосов и влияние инвестора на решение компании «разводнены» [1, с.57].

Существуют государственные самоуправляющиеся коллективы, получившие имущество в полное хозяйственное ведение – народные предприятия. Например, Саратовский авиационный завод – один из первых производственных предприятий, приватизированных трудовым коллективом. Позже компания стала закрытым акционерным обществом, которым полностью владеют работники САЗа.

Предложения о передаче собственности САЗа его трудовому коллективу (по оговоренной стоимости 250 млн. руб.) было одобрено в январе 1991 года Советом Министров СССР. Основные фонды, остаточная стоимость которых была определена в 135 млн. рублей (54%), были переданы на безвозмездной основе. Остальные 115 млн. рублей (46%) были даны в кредит с первой выплатой в 1,5 млн. рублей к концу 1991 года.

После заключения соглашения о приватизации, САЗ приступил к распределению коллективной собственности среди работников завода на долевой основе в зависимости от зарплаты, стажа и профессионального опыта. Было определено, что стоимость каждой доли составит 1 рубль. Для того, чтобы собрать деньги для первой выплаты части кредита, САЗ продал индивидуальные доли работникам, а чтобы поощрить их участие в выкупе долей, компания к каждой выкупленной доле добавляла долю из коллективного фонда. Каждому работнику было выдано свидетельство, регистрирующее количество приобретенных им индивидуальных долей. В результате этих действий завод смог собрать достаточно денег для покрытия первой выплаты по долгу. Таким образом, к концу 1991 года приблизительно 18% собственности САЗа находилось в личном владении работников завода, а ос-

тальная часть все еще была общей собственностью трудового коллектива. В принципе, оставшимися долями владели как бы все работники САЗа [2, с.244].

У коллективных предприятий есть некоторые недостатки. Прежде всего, это относится к стремлению увеличить текущие доходы в ущерб перспективе, заботе о совершенствовании производства. У таких предприятий ограничены возможности сокращения работающих, являющихся совладельцами имущества, что делает коллективные предприятия менее динамичными и гибкими по сравнению, например, с частными или акционерными [3, с.64].

Но есть и преимущества. Например, «дух сотрудничества». В сочетании с практикой начисления дивидендов с учетом стажа это способствует стабилизации трудовых коллективов, снижает проблему сокращения чистых активов. Предусмотрев возможность обращения накопленных работниками средств в пенсионные обязательства предприятия, можно было бы добиться согласования, с одной стороны, между интересами работников и предприятия, а с другой – работающими и вышедшими на пенсию, не подрывая при этом финансового положения предприятия.

Формальная демократизация собственности не способствует росту трудовой мотивации и не принесет каких-либо дополнительных преимуществ. Следовательно, нет оснований связывать снижение конкурентоспособности российских предприятий с изменениями доли рабочей собственности. Напротив, падение конкурентоспособности российских фирм в немалой степени вызвано как раз «народной приватизацией», выразившейся в распылении собственности, и далее – в снижении эффективности и конкурентоспособности [6, с.40].

В России в настоящее время, несмотря на «народный» способ приватизации, четко обозначился процесс размывания собственности работников. Так, доля собственности в акционерном капитале за последние 6 лет сократилась с 43,6% до 27,2%, при чем с прогнозируемой тенденцией к дальнейшему сокращению. При этом каждое седьмое предприятие вообще оказалось свободным от собственности персонала. Результаты конкретных исследований говорят о еще более радикальных переменах – стремительном сокращении доли работников в собственности. Например, в ОАО «Ленинградский металлический завод» - с 51% до 6%, воронежское ОАО «Промтекстиль» - с 97% до 4%, ОАО «Кузнецкий металлургический комбинат» - с 51% до 2%. За

1995-2001 г.г. существенно возросла доля директората – с 11,2% до 21,0%. Приведенные данные вполне репрезентативны для характеристики процессов, протекающих на многих крупных российских предприятиях, если не в большей их части. Если в 1995 г. персонал предприятия контролировал 54,8% акционерной собственности, то в 2001г. – 48,2%. Учитывая долю директората, можно констатировать, что собственность трудовых коллективов превратилась в формальную, экономически малозначимую [6, с.33].

Недостатки системы участия в прибылях [4, с.36]:

1- размер получаемой компанией прибыли и, следовательно, величина премий зависит от множества внешних факторов, которые часто не зависят напрямую от работников компании;

2- для работников крупных компаний часто довольно трудно оценить, какое влияние они оказали своей работой на величину прибыли;

3- не обеспечивается тесной обратной связи между уровнем эффективности и системой управления.

При использовании систем участия необходимо помнить о двух моментах. Первый: увеличение прибыли может в значительной мере зависеть от рыночных факторов и иметь краткосрочный характер. Поэтому показатель прибыльности не всегда является наилучшей основой для увеличения зарплаты. Второй: система участия в прибылях подразумевает также участие в риске потерпеть убытки, т.к. на фирму действует множество внешних, не поддающихся контролю факторов. Таким образом, если работники компании хотят участвовать в прибылях, то они должны быть готовыми разделить и риск понести убытки [4, с.36].

ПРИЛОЖЕНИЕ Д

Руководители (менеджеры)

Объективная характеристика
руководителя (менеджера) _____
за период работы в _____ с _____ года.

1. Общий стаж работы: с _____ года.
2. Стаж работы на должностях управления: с _____ года.
3. Стаж эффективной работы в данной должности: с _____ года.
4. Специальное базовое и дополнительное образование (по дипломам и сертификатам) _____.
5. Повышал квалификацию за период: _____.
6. Объем и уровень компетенции: _____.
7. Предприимчивость: _____.
8. Объем ответственности:
 - 8.1. За результаты производства (деятельности) (выпуск продукции, объем работ и услуг) _____.
 - 8.2. За сохранность и оборот капитала (перечень и оценка фондов под контролем менеджера) _____.
 - 8.3. За работу подчиненных (количество непосредственно подчиненных и число подразделений и работников, зависящих от работы) _____.
 - 8.4. За сохранение конфиденциальности информации и репутации фирмы: _____.
9. Творческий вклад:
 - 9.1. Предложены и осуществлены технологические, продуктовые и организационные инновации с эффектом: _____.
 - 9.2. Участвовал в повышении квалификации персонала, в руководстве рационализаторской деятельности (кружками качества, секциями интерпринерства) _____.

Непосредственный руководитель

Зам. генерального директора

ПРИЛОЖЕНИЕ Е

Квалификационные признаки по аттестации руководителей (менеджеров) в _____ (наименование предприятия)

Квалификационные признаки	Уровень квалификации (в баллах)				
	общее среднее	среднее специальное	высшее образование	в/образование, второй диплом	ученая степень или звание
1. Специальное образование	10	20	30	40	50
2. Повышение квалификации в период между аттестациями	5-10 баллов, за успешное завершение целевых семинаров, стажировок, курсов и семинаров по обмену опытом. До 30 баллов.				
3. Опыт эффективной управленческой деятельности	5-10 баллов за каждый год качественной работы до 10 лет стажа, 4 балла – от 10 до 20, 3 балла – более 20 лет в той же области без продвижения				
4. Объем и уровень компетенции	первичное звено	среднее звено	функциональный уровень	высшее звено	
	10	20	30	40	
5. Предприимчивость	участвует в 1 коллективном бизнес – проекте	участвует в 2-3 коллективных бизнес – проектах	предлагает бизнес – идеи, ведет бизнес – проект	генерирует бизнес – идеи, ведет 2-3 бизнес - проекта	
	10	20	30	50	
6. Объем ответственности					
6.1 За результаты производства и деятельность	До 40 баллов. По шкале пропорционально объемам продукции (работ, услуг) и ущерба от брака или возврата на переработку.				
6.2 За сохранность и оборот капитала	По шкале, пропорционально объему основных и оборотных фондов, управляемых менеджером (до 40 баллов)				
6.3 За организацию труда и безопасность персонала	до 15 чел.	16-30 чел.	31-100 чел.	более 100 чел.	
	10	20	30	40	
6.4 За конфиденциальность и репутацию	Снимается 2-5 баллов (до 30) за существенные проступки, наносящие ущерб репутации фирмы. По служебным запискам, приказам.				
7. Творческий вклад					
7.1 Эффект осуществленных инноваций	5-10 баллов за каждое осуществленное предложение, обеспечившее дополнительный эффект в работе фирмы. По представлениям инновационного отдела.				
7.2 Участие в повышении квалификации и поддержке инноваций других сотрудников	До 20 баллов – за систематическое участие в проведении учебных занятий, кружков качества, поддержку инноваций.				

Присвоение разряда квалификации

Уровень оценки (в баллах)	от 80 до 120	121-150	152-180	181-220	221-260	261-300
Разряд по ЕТС	9	10	11	12	13	14

Уровень оценки (в баллах)	341- 380	381-430	431-430	431-480	481-540	более 540
Разряд по ЕТС	15	16	17	18	19	20

Генеральный директор

Зам. генерального директора
по кадрам

Литература:

1. Блази Дж.Р, Круз Д.Л. Новые собственники (наемные работники – массовые собственники акционерных компаний): пер. с англ. – М.: «Дело ЛТД», 1995. – 320с.
2. Преобразование предприятий. Американский опыт и российская действительность / Под общей ред. Лоуга Д., Плеханова С., Симмонса Д. / Пер. с англ. – М.: Вече, Персей, 1997. – 448с.
3. Ахмедцев А. Разгосударствление и развитие форм собственности // Вопросы экономики. – 1991. - №4. – с.48.
4. Губанов А. Система организации и поощрения труда // Экономист. – 1996. - №3. – с.34.
5. Рудых Э. Управление трудом в России: к вопросу о применении японского опыта // Российский экономический журнал. – 2002. - №1. – с.53
6. Тарануха Ю. Рабочая Акционерная собственность и ее потенциал // Экономист. – 2003. - №3. – с.33

11.2 Интрапренерство: принципы, формы, организация

В 80-е годы появился ряд работ по теории и практике предпринимательства, в которых в качестве нового направления выделяется, так называемое, интрапренерство. Авторы, отмечающие это явление, считают, что «интрапренерство стало движущей силой революционных изменений в американской системе менеджмента и экономического мышления».

Рассмотрим, в чем сущность этого направления предпринимательства, в чем его новизна и почему возник к нему интерес?

Под интрапренерством понимается развитие духа предпринимательства и его осуществление внутри существующей организации или, так называемое, внутреннее предпринимательство. Интрапренерство заключается в том, что на действующем предприятии, выпускающем определенную продукцию (услуги), создаются условия для выдвижения новаторских предпринимательских идей, выделяются ресурсы для их реализации и оказывается всесторонняя помощь для реализации этой идеи и ее практического использования. Его можно рассматривать как деятельность по производству и реализации товаров и услуг на основе интеграции предпринимательских возможностей личности и предприятия.

Возникновение интрапренерства было обусловлено объективными тенденциями социально-экономического развития общества. В социальной среде произошло удовлетворение базовых потребностей человека, связанных с его выживанием и физической безопасностью. Доминирующими для многих становятся социальные аспекты мотивации деятельности человека. Люди все больше стремятся к самостоятельной деятельности, к самовыражению. Они хотят реализовать эти желания, получить больше самостоятельности на своей работе в рамках ее организационной структуры. Недооценка этих желаний приводит к снижению интереса к работе, к снижению производительности, к уходу с работы в поисках возможности для самореализации и творчества. Следует отметить, что такое настроение свойственно наиболее способным и перспективным сотрудникам [1].

Другой причиной интереса к интрапренерству стала тенденция ускорения научно-технического прогресса, появление новых технологий. Чтобы получить конкурентные преимущества на перспективу, надо их быстро внедрять, но это часто вступает в противоречие с текущими задачами, решаемыми на предприятии.

В крупных организациях (фирмах, предприятиях), работающих достаточно стабильно и успешно, развивается консерватизм, сдерживается новаторство, блокируются нововведения, игнорируются инициативы, особенно не связанные непосредственно с основной деятельностью. Отмечено, что даже развитие вспомогательных сфер деятельности происходит медленно и трудно

В мире все большую активность набирает процесс развития малого бизнеса. Их организационная гибкость и мобильность позволяет им

успешно конкурировать с традиционными крупными предприятиями. Это заставляет крупные компании искать возможности для динамичного развития. И они видят их в развитии предпринимательства в своих организациях.

Развитие малого бизнеса стало источником еще одной проблемы для крупных компаний. Он стал переманивать к себе наиболее инициативных талантливых сотрудников, стремящихся к самостоятельной карьере. Реализация возможностей интрапренерства на действующих предприятиях позволяет им решать указанные выше проблемы и обеспечивать свою конкурентоспособность.

Американские авторы считают, что развитие духа интрапренерства обеспечивает эффективное развитие компании. Оно позволяет преодолеть барьеры на пути ее гибкого роста.

Интрапренерство представляет собой сложное явление, включающее в себя ряд элементов (Рисунок 11.1).

Интрапренерство является одним из путей развития предпринимательства, расширяющий сферу его возможностей.

Под интрапренерством следует понимать деятельность предприятия по достижению своих целей на основе использования возможностей предпринимательства.

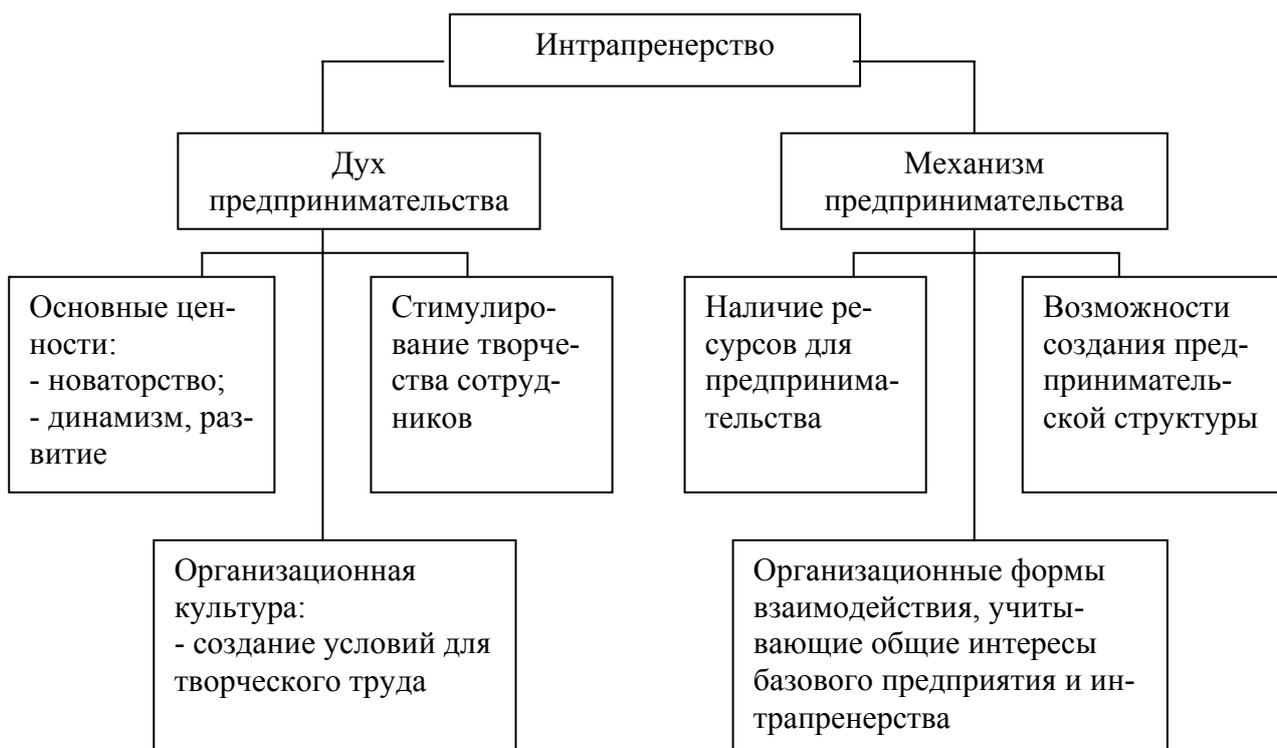


Рис. 11.1 Условия и факторы развития интрапренерства

В основе эффекта предпринимательства лежит новаторская, инициативная деятельность человека, мобилизующего все свои силы, целеустремленно использующего все возможности для достижения поставленной цели и несущего полную ответственность за свои действия.

В основе интрапренерства лежит создание условий для предпринимательской деятельности, стимулирование и реализация предпринимательских возможностей сотрудников на основе использования ресурсов и организационно-производственных возможностей предприятия - интрапренера.

Целью интрапренерства является обеспечение интересов базового предприятия и на этой же основе обеспечение интересов интрапренера - человека, выдвинувшего и реализовавшего предпринимательскую идею.

Для развития интрапренерства на действующем предприятии необходимо обеспечить на нем дух предпринимательства и механизм реализации его возможностей, мероприятий, создающих условия для предпринимательской деятельности [2].

Атмосфера интрапренерства создается на определенных принципах. Прежде всего, это разработка подходов, задач и планов действий; вознаграждение за предпринимаемые действия; выдвижение бизнес-идей, поиск новых решений и экспериментирование; творчество и развитие независимо от сферы деятельности; готовность к ответственности и превращение в совладение.

Р. Хизрич и М. Питере выделяют следующие условия, необходимые для создания в корпорациях климата интрапренерства, и для успешной деятельности интрапренеров:

1) организация должна ориентироваться на выход на рубежи в области технологии, всячески поощряя внедрение новых идей;

2) следует поощрять экспериментирование и связанный метод проб и ошибок;

3) необходимо убедиться, что в самой организации нет никаких параметров, которые препятствовали бы творческому решению проблем;

4) фирма должна обладать необходимыми ресурсами, которые должны быть в пределах досягаемости;

5) необходимо поощрять работу специалистов разных профессий в одной команде;

6) дух интрапренерства не может быть навязан кому-либо, развивается на добровольной основе;

7) интрапренерство заслуживает соответственного возмещения за все свои старания в деле создания нового предприятия;

8) корпоративная среда, благоприятная для предпринимательства, предполагает наличие широкой внутренней сети спонсоров и покровителей;

9) в своей деятельности интрапренер должен ощущать поддержку со стороны высшего руководства, которое находится с ним в контакте и обеспечивает его своевременно и быстро необходимыми финансовыми и трудовыми ресурсами.

Важнейшим этапом внедрения интрапренерства на предприятии является выбор жизнеспособных и выгодных направлений деятельности и рынков, а также разработка соответствующего бизнес-плана.

Подготовительная деятельность должна завершиться составлением и распределением функций, созданием новых подразделений и структур. При этом существенным моментом является проведение конкретных мероприятий, направленных на воплощение новых идей в конкретные товары и услуги.

Для создания новых структур, нацеленных на развитие интрапренерства, необходимо обеспечить сильную организационную поддержку. Это особенно важное значение, учитывая, что интрапренерство не является сферой деятельности данного предприятия.

Поддержка интрапренерства должна также включать тесную связь вознаграждения за труд с результатами деятельности отдельных подразделений. Такой подход побуждает членов команды работать с большой отдачей и добиваться высокой эффективности, ибо их материальное благополучие будет напрямую зависеть от их собственных усилий. Необходимо также создавать стимулы для более тесной кооперации интрапренерского предприятия с подразделениями корпорации, занятыми путями видами деятельности.

Хотя успешное развитие интрапренерства сопряжено с рядом трудностей, а прогрессивная форма хозяйствования себя оправдывает, на Западе существуют многие фирмы, которые широко применяют интрапренерство. Так, американская компания "Миннесота майнинг энд мэньюфактуринг" позволяет своим служащим посвящать 15% своего рабочего времени реализации индивидуальных проектов.

В промышленности России имеются положительные примеры становления эффективной интрапренерской деятельности. Так, в начале 90-х годов в одном из цехов Орловского сталепрокатного завода группа руководителей и специалистов организовала эффективное производство пользующегося рыночным спросом металлокорда, вы-

пускаемого наряду с основным ассортиментом. В настоящее же время стало возможным создать самостоятельное предприятие, специализирующиеся на производстве и реализации металлокорда в составе АО «Орловский сталепрокатный завод». Такая интрапренерская деятельность обеспечила большую выгоду, как отдельному предприятию, так и всей корпорации.

Все больше руководителей и специалистов предприятий различных отраслей активизируют предпринимательскую деятельность и начинают заниматься интрапренерством. Например, на бройлерной фабрике АО АПК «Орловщина» решили создать новый цех по производству консервов мяса птицы.

В 1994 году в техническом лицее «Уралмашевец» была внедрена матричная функциональная структура и горизонтальная управленческая система, основанные на принципах интрапренерства. В сентябре 1996г. все кафедры организовали учебный процесс в новой индивидуальной форме профессионального образования в рамках учебного заведения. Наряду с подкорректированной системой интрапренерства широко используется соуправление: существуют и работают Попечительский совет, Совет трудового коллектива лицея. В 1999 году в Лицее создан Центр развития личности обучающихся. Накоплен опыт педагогического мониторинга образованности и развития личности обучающихся.

Главное в развитии интрапренерства на предприятиях - желание руководителей, специалистов и рабочих предприятий активно заниматься интрапренерством, проявлять инициативу и предприимчивость [3].

Литература:

- 1 Бусыгин А.В. Предпринимательство: Учеб. - М.: Дело, 2000.-640с.
- 2 «Качество жизни населения, деловая активность и конкурентоспособность предприятия». - Орел, 1998г.
- 3 Хизрич М., Питерс Т. Предпринимательство (выпуски 1-5). - М.: Прогресс-Университет, 1991.

11.3 Активность женщин в бизнесе и управлении

Издавна повелось, что мужчины в России главенствуют везде: они руководят регионами, являются директорами предприятий, начальни-

ками производств. А что женщина? Она обеспечивает тыл, занимается семьей. Однако жена, мать, хозяйка начинает понимать, что чего-то ей не хватает, она не может реализовать весь творческий потенциал, заложенный в ней. Ни в одной из стран мира вечный спор о праве женщин участвовать в общественной и государственной жизни страны наравне с мужчинами не был разрешен естественным путем формального голосования или распределения обязанностей.

Распознать будущую деловую женщину можно еще в школе: это девочка способная, но, по мнению учителей, с хулиганскими замашками. А на самом деле она просто протестует против школьной муштры, борется за свою свободу, стремясь одновременно к знаниям и власти. Часто она ведет себя как мальчишка, потому что ее уже в подростковом возрасте угнетает разница требований к двум полам. Она доказывает свое право не быть пайнкой, как это часто требуется в школе от девочек. А учеба дается ей легко, даже если она порой не учит уроков.

Первые трудности появляются в институте. Часто приемная комиссия действует, что называется, по половому признаку: девушкам отдается меньше предпочтения на экзаменах, чем юношам. Как говорил один старый профессор: «Зачем тратить время на барышень? Они все равно после окончания выйдут замуж за обеспеченных мужчин, не будут работать, займутся домом и детьми. Только из юношей можно воспитать настоящих ученых, и на них не жалко тратить время и силы». Такова точка зрения многих преподавателей высшей школы, особенно фанатиков своего дела. Но будущая business – woman вовсе не собирается ограничивать себя пеленками и кухней! Однако преподавателей не переубедишь, и поэтому девушке порой сложнее поступить в институт. Особенно в тех регионах, где юношей мало, и где специальность изначально считается мужской. И если такая девушка все же поступает, то можно быть уверенным: по интеллектуальным способностям она гораздо выше юношей.

В период студенчества деловая женщина начинает обеспечивать себе финансовую независимость. Стипендия у нее часто не повышенная, а самая обыкновенная (потому что ее оценки не отражают ее реальный уровень знаний), но подрабатывает во время учебы она практически всегда. К тому же ведет активную социальную жизнь. Ведь помимо того, что у нее имеется высокий интеллектуальный потенциал, она к тому же дама энергичная и энергию эту старается тратить не по пустякам, а чтобы добиться чего-то определенного в жизни. В ча-

стности, занимаясь социальной деятельностью, она закладывает фундамент своей карьеры и удовлетворяет свое стремление к власти. В прежние времена такие девушки становились комсомольскими лидерами, теперь же они со студенческой скамьи пробиваются в бизнес.

У женщин, в молодости нацеленных на карьеру, обычно не бывает времени обзавестись семьей. Они уверенно идут к намеченной цели – креслу начальника. О семье они не задумываются, откладывая ее на потом. Задумываться они начинают ближе к 30, получив должность. Поскольку для достижения этой должности им приходилось прилагать намного больше умственных усилий, а также волевых, чем мужчинам, то на данном уровне их окружают мужчины, которые самим женщинам кажутся недостойными их. Такие женщины хотят видеть рядом с собой сильного, преуспевающего человека, но как раз таким мужчинам хочется видеть в женщине нежность и слабость.

Но даже сегодня, несмотря на развитость общества, во многих странах происходит ужасающая дискриминация женщин: ее предают и забывают, избивают и насилуют, вытесняют и высмеивают. Поэтому наряду с требованиями предоставить права для равноправного участия в решении общественно – государственных проблем, и даже, может быть, впереди этого требования стоит требование естественного человеческого права на уважение.

С давних времен главная роль женщин заключалась в ведении домашнего хозяйства. Женщина – кормилица, хранительница домашнего очага – такая установка до сих пор распространена. Их права долгое время были ущемлены и лишь с начала петровских преобразований впервые заговорили в обществе об освобождении женщины, о равенстве полов, о женском образовании. В России стали создаваться благотворительные женские организации, патриотические общества, отряды сестер милосердия. Также были созданы и плодотворно работали первые и лучшие женские учебные заведения: институты, мед. курсы и т.д.

Особое значение имела деятельность Петра I, направленная на организацию ассамблей – новых европейских форм досуга с участием женщин, его распоряжение о недопущении насильственных браков. Воцарение Екатерина II и ее значительные усилия «по возвращению совершеннейшей женщины» имели для развития женского вопроса далеко идущие последствия. Еще будучи великой княгиней, Екатерина II в своих записках широко ставила вопрос о женском образовании и воспитании.

Во второй половине XVIII века уже жили такие замечательные женщины, которые своим трудом доказывали российскому обществу практическую пользу женской эмансипации. В северной столице руководила двумя академиями и университетом княгиня Е.Р. Дашкова. На рубеже XVIII – XIX веков прозвучали первые пламенные слова, звавшие женщину не только к служению семье, но и к исполнению общественного долга. Под влиянием патриотического настроения, охватившего русское общество, в связи с нашествием Наполеона на Россию, на защиту Отечества поднялись и женщины. В 1812 году под влиянием этих событий было создано Женское патриотическое общество с целью оказания помощи раненым воинам и семьям погибших на полях сражений. Оно просуществовало до 1917 года.

В последующие десятилетия XIX века, особенно накануне отмены крепостного права, были достигнуты новые, вдохновляющие женщин, успехи в деле распространения идей эмансипации. Возникли новые женские кружки, женские трудовые артели, первые женские профессиональные учебные заведения. Организовывались женские движения с требованиями права на труд, на равное мужскому высшее и среднее образование. В 1859 году женщины начали посещать лекции в университете. Первым студентам пришлось столкнуться как с горячей поддержкой, так и с насмешками, сплетнями и оскорблениями со стороны обывателей.

В начале XX века действовала уже целая сеть женских учебных заведений. Все это привело в первой четверти XX века к тому, что в деле распространения идей и практики феминизма роль женщины была велика: появились новые печатные органы («Женский вестник», «Работница»), новые политические и профессиональные союзы («Общество взаимопомощи работниц», «Лига равноправия»), даже новые женские праздники («Международный женский день»).

Итак, постепенно женщины старались занимать ведущие роли в управлении, в обществе, бизнесе. Появились такие понятия, как деловая женщина, бизнес – леди и т.п.

Деловая женщина России – явление одновременно привычное и новое. Женщины дореволюционной России прекрасно заявляли о себе на складывающемся рынке, многие из них добивались успеха, не уступая первенства конкурентам – деловым мужчинам. По-видимому, складывались такие национальные черты женщины, как самоотверженность, пренебрежение риском. Деловая женщина совмещала роли хранительницы семейного очага и агента процесса создания общественного продукта.

НТП повлек за собой профессионализацию производства. Деловые мужчины и женщины спешили приобрести высший образовательный статус. Это тенденция не только сблизила шансы мужчин и женщин, но в силу ряда причин, дала известный приоритет женщинам. Годы перестройки вернули понятию «дела» рыночный, предпринимательский оттенок. В обывательский обиход вошло английское слово «бизнес» - торговое предприятие, выгодная сделка, игра. Таким образом, социальная группа «деловых женщин» по своему составу шире, нежели группа «женщины бизнеса».

Согласно иностранному опыту, существует ряд причин, побудивших женщин открыть свое дело:

- 1- увольнение;
- 2- ощущение себя лишней на работе;
- 3- чувство неудовлетворенности достигнутым;
- 4- наличие собственных идей, планов, невозможность их реализации на традиционном месте работы;
- 5- появление нового начальника, навязанного коллективу;
- 6- перевод на новую должность и место работы, которое вас не устраивает;
- 7- столкновение с перспективой ликвидации предприятия;
- 8- достижение определенного возраста и неудовлетворенность жизненными достижениями;
- 9- наблюдение за успехами друзей, которые основали и успешно ведут собственное дело.

Анализ статистики стран с традиционно развитой рыночной экономикой, показывает, что наиболее успешен для женщины бизнес в сфере обслуживания, малого и среднего масштабов. Сфера приложения деловой активности для женщин ограничена: вековой опыт руководства домашними делами, здравый смысл, позволяющий планировать финансовую выгоду плюс образование и женщинам, кажется, не миновать успеха. Однако такой вывод был сделан лишь недавно.

Женский бизнес в США: свыше 30% объектов малого бизнеса находится в руках женщин. В течение 5-летнего срока к банкротству приходит 1 из 4 женских предприятий. До 1970 года на долю женского бизнеса приходилось 5% предприятий, в настоящее время – более 30%, в том числе 50% предприятий розничной торговли.

Англия: женщины составляют 40% рабочей силы. Но им принадлежит лишь 10% постов менеджеров. В 1970 году в Лондонской шко-

ле бизнеса 1 женщина приходилась на 97 выпускников, через 6 лет соотношение составило 1:6. В 1997 году во всех формах предпринимательской деятельности доля женщин составила 25%.

Франция: женщины составляют 54,7% рабочей силы, на административно – управленческих должностях – 5,4%. Доля женщин – нанимателей рабочей силы – 23%.

Германия: в 2000 году – 6% работающих женщин занимались самостоятельными видами деятельности.

Проблема женского предпринимательства продолжает оставаться актуальной для России, где женщина, несмотря на более чем 70-летний период утверждения равноправия мужчины и женщины, остается в плену традиционного стереотипа о вторичной ценности деловой карьеры.

Становление частного бизнеса, самозанятости женщин в современной России идет медленно, наталкиваясь на широкий спектр юридических, экономических и социальных барьеров. Как свидетельствуют данные Госкомстата РФ, женщины менее активно, чем мужчины, включаются в новые рыночные хозяйственные формы (предпринимательство, бизнес, самозанятость). Согласно данным микропереписи населения, в России на 1000 человек приходится 19 мужчин – предпринимателей, а женщин – только 8.

Поэтому важно изучить конкретные причины, которые заставили женщин заняться бизнесом. Было проведено социологическое исследование. Его цель – попытка выявления ценностных и гендерных моделей достижения «успеха», в зависимости между брачным статусом и достижениями в бизнесе, влияния типа брачной модели на самооценку своих достижений. Были опрошены женщины от 25 до 45 лет, профессионально занятые в бизнесе от 3 до 7 лет. Согласно этому исследованию можно выделить 3 группы причин:

1) Предпринимательницы «по убеждению», в основе мотивации которых находится интерес именно к этому виду деятельности, предоставляющему широкие возможности; осознанное намерение добиться успеха, сделать карьеру.

2) Наиболее многочисленная группа: те, кто пришел в бизнес «по случаю». Выбор этой деятельности был сделан либо спонтанно, либо под влиянием определенных событий: «попались хорошие люди, которые могли чему-то научить»; «все родственники вокруг так делали».

3) Женщины, первоначально пришедшие в бизнес «по неволе», вынужденные открыть свое дело в силу различных причин, неблагоприятных внешне, но, в действительности, стимулировавших деловую активность субъектов: «мне тогда жить не на что было, если бы не начала торговать, вообще бы умерла с голоду».

Каковы же социальные ожидания женщин, идущих в бизнес? Ожидания, связанные с самоактуализацией: стремлением к независимости и самостоятельности в работе (2/3 обследуемых), желание полнее раскрыть свои профессиональные способности и возможности (1/4 обследуемых), попробовать свои силы и себя в новом деле (1/4). Экономический интерес, как оказалось, выражен слабее. На него указали свыше трети женщин. При этом одна половина этой трети назвала обеспеченную богатую жизнь, другая – отсутствие хоть каких-либо средств к существованию, экономическую нужду.

Можно привести несколько примеров женщин, которые добились успеха в бизнесе:

1. Татьяна, 33 года. Хозяйка 3 пунктов обмена валют, состоит в гражданском браке, в бизнес пришла «по убеждению». «Я в школе занималась бегом с препятствиями, в сборную входила, на спартакиаде второе место заняла... в 20 лет все бросила. Но с тех пор, видимо, страсть к препятствиям осталась». Перед нами реконструкция позитивного опыта прошлого, обеспечивающего возможность нынешних достижений. «Я начинала вообще с нуля. Я из деревни, из бедной семьи» История финансового возрождения конструируется по американскому типу “self – made – of - men” (человек, сделавший себя сам). «Я прямо на базаре стояла, деньги меняла, тогда можно было. Потом другое время пришло, я все официально зарегистрировала». «А вот эти все разговоры про то, что денег нет, работы нет, я терпеть не могу. Работы сколько угодно, просто люди работать не хотят».

2. Лика, 30 лет, совладелица частного предприятия по производству бумаги и хозяйка типографии, разведена с первым мужем, а со вторым живет в гражданском браке, в бизнес попала «по случаю». Она окончила строительное училище, затем режиссерское отделение ОГГИК: «Но эти все места уже давно заняты и я пошла работать секретарем...». На работе познакомилась со своим нынешним мужем, уже давно занимавшимся бумажным производством. Окончив курсы для компьютерных пользователей и бухгалтеров, быстро разобравшись в деле, стала помощницей мужа, затем исполнительным директором, а вскоре получила собственное дело.

3. Марина, 36 лет, замужем, имеет ребенка, занята в компьютерном бизнесе, открыла свое дело «как бы», вынужденно. «Я ушла из фирмы потому, что у меня родился ребенок, а нам в течение года трижды зарплату понижали. Да и вообще надоело работать на чужого дядю». Потеря рабочего места произошла вроде бы по семейным обстоятельствам, что говорит о наличии патриархальной модели ценностей, особенно, если учитывать, что респондентка в течение 5 лет прошла путь от рекламного агента до одного из членов Совета Директоров. Стремление к высоким заработкам обосновывается ответственностью перед членами семьи, т.е. традиционно поощряемой моральной стратегией.

Что же касается женщин в управлении? Безусловно, нарушения прав женщин в сфере управления связаны с историческими традициями политической культуры. В российской истории отношения между властью и гражданами в основном характеризовались либо стабильным противостоянием, либо полным отсутствием взаимодействия, но никак не конструктивным диалогом. Отсюда, как представляется, извечное упование на сильную власть, да на крепкую руку. Представить значимую фигуру женщины – руководителя в таком контексте сложно. Экономические преобразования в стране значительно отразились на активности женщин. Стремление женщин участвовать в управлении важно не только само по себе, но и как подтверждение наличия у них общих целей с мужчинами, осознание необходимости самим активно участвовать в реализации этих целей. В силу специфики социальных и других потребностей женщины, особенностей их биологической и социальной природы, стремление к управлению у них зачастую в гораздо большей степени, чем у мужчин, наполняется социоцентрической и альтруистической мотивацией.

Бытует мнение, что работать под началом женщины – задача не из легких. Речь не о том, конечно, что ей не хватает ума быть стратегом и политиком. Множество примеров (Екатерина II, М. Тетчер, Х. Клинтон) говорит об обратном. И все же руководителей различают по половому признаку, а деловые качества при этом остаются «за кадром».

Функция руководителя – объединять людей в коллектив, планировать и координировать их действия и осуществлять контроль над исполнением своих распоряжений. Для этого мало быть профессионалом, необходимо стать лидером. Подчиненные должны признавать бесспорный авторитет начальника, который способен видеть дальше

любого из них, умеет брать на себя инициативу, признается арбитром в межличностных отношениях и не боится риска. Все это мало напоминает женщину – мягкую, таинственную, опекаемую. И все же, женщины – руководители – это реальность. Их, согласно современным подходам, можно классифицировать по следующим типам.

1. «Мужеподобный». У женщин этого типа эмоциональная сфера развита недостаточно, и они пытаются это компенсировать жесткостью, подчеркнутой авторитарностью в отношениях с подчиненными. Такая руководительница ведет своих подчиненных «железной рукой»; свободомыслие, обмен мнениями исключаются в корне; в коллективе царит нравственная духота, просыпаются худшие стороны человеческой натуры – склочничество, подхалимство. От подчиненных, прежде всего, требуются умение молчать и дар убеждения. Здесь задерживаются малоквалифицированные работники.

2. «Женственный». Эта категория женщин – руководителей – прямая противоположность первой. Личное обаяние – один из главных рабочих «инструментов» такого начальника, все строится на эмоциях. Стиль ее обращения к подчиненным – «мальчики», «девочки», «давайте жить дружно». Такая руководительница сверх либеральна, и потому в коллективе царит неразбериха. Все высказывают свою точку зрения, игнорируя мнение соседа, а согласовать их и выбрать единственную верную некому – руководитель слился с толпой. От подчиненных требуется как можно ярче представить свои предложения, только в том случае начальница вникнет в то, о чем толковали с таким жаром. Чтобы избежать гнева такого руководителя, достаточно разжалобить ее.

3. «Ситуативный» тип женщины – руководителя вплотную примыкает к предыдущему типу, только лозунг «Давайте жить дружно!» сменяется лозунгом «Все для победы!». Такая начальница – энтузиаст: она буквально горит на работе, приходит раньше всех и уходит последней. Для подчиненного, твердо знающего свои служебные обязанности и умеющего спокойно разъяснить их, все не так уж скверно.

Как видим, ни один из приведенных типов не «тянет» хоть сколько-нибудь на эффективный. И, тем не менее, женщина – руководитель, как показывает практика, не только не уступает своему коллеге мужского пола, но и во многом превосходит его. Возможно, ответ находится в области психологии пола.

Можно привести несколько примеров удачных менеджеров – руководителей, даже в Орловской области: генеральный директор еже-

недельной газеты «Орловский меридиан» С. Луценко, менеджер «Межрегионгаза» Е. Удалова, генеральный директор «Орловского ЦУМ» Л. Кац, генеральный директор «ОСПАЗ» О. Наумова.

Из большинства характеристик, которыми должен обладать менеджер (высокий интеллект, способность к достижению поставленных целей, готовность принимать на себя ответственность, выступать в роли мудрого советчика и консультанта, чувствовать себя увереннее в путанице организационных взаимосвязей и событий и т.д.), выявлено, что они в лучшем случае носят интерполовой, а вообще-то, «мужской» характер. Ратуя за равноправие полов в менеджменте, стремясь доказать свое право на участие в управлении, женщины фактически пытаются развить в себе черты, нивелирующие их половые и гендерные особенности.

Показательно в этом отношении социологическое исследование О.К. Самарцевой и Т.А. Фоминой, выявившее 40% организаций с «мужским лицом», 20% - с «женским». Не наблюдается ярко выраженного доминирования «мужских» и «женских» ценностей в 40% организаций. Из исследования зафиксировано, что приверженность мужским ценностям (активность, независимость, решимость) у женщин – руководителей еще в большей степени, чем у мужчин.

В исследовании Е. Гвоздевой и В. Герчикова изучалось мнение российских мужчин относительно женщин – руководителей. «Чуть больше половины голосов набрала точка зрения, согласно которой женщина должна участвовать в управлении наравне с мужчиной; 7% считают, что женщин не должно быть на руководящих постах; 25%- что среди руководителей женщин должно быть меньшинство, 17% - что женщин несправедливо обходят при назначении на руководящие должности».

Было проведено достаточно много социологических опросов, из которых выявлено, что многим людям все равно, каков пол руководителя, они не против женщины – президента и не возражают против женщины – руководителя. Участники опроса высказали мнения, что женщины обладают качествами, дающими им преимущество: большая продолжительность жизни, открытый и экспансивный характер, сравнительно легкое преодоление стрессовых состояний, высокая степень сопротивляемости болезням.

Об усилении женского влияния в региональной политике говорит тот факт, что за последние годы должности ведущих руководителей администрации заняли именно женщины. В том числе, должности

первого заместителя губернатора области (Тульская область), директоров департаментов финансов, образования, труда, социального развития и т.д. Вместе с тем, несмотря на превышение числа женщин во всех структурах органов государственной власти, большинство руководящих постов остается за мужчинами. Так, например, в Тульской области из 26 глав муниципальных образований нет ни одной женщины. В территориальных структурах федеральных министерств главные должности категории «В» замещены на 94% мужчинами. Мужчины также преобладают на должностях государственных служащих категории «Б» - 75%, и на высших должностях категории «В» - 70% и т.д.

Конечно, готовность женщин к участию в управлении зависит от их уровня образованности, профессиональной подготовки. Но есть еще немаловажный фактор, который нельзя не учитывать: психологическая готовность. Женщина генетически предрасположена к подчиненной роли в семье и на работе. Неуверенность в служебном росте снижает активность женщины в своей карьере. И деловая женщина должна постоянно доказывать себе и окружающим, что занимается своим делом.

В числе первоочередных шагов по вовлечению женщин в управленческую деятельность необходима организация профессиональной подготовки женщин к управленческой деятельности. Необходимо вселить уверенность женщинам в то, что они вправе на основе здоровой профессиональной конкуренции на равных с мужчинами занимать руководящие должности. Важным направлением деятельности органов государственной власти в связи с этим должна быть поддержка общественных организаций, занимающихся изучением и решением вопросов участия женщин в принятии решений на всех уровнях, выступающих с инициативами по повышению роли женщин в обществе и выдвигающих способных и компетентных в профессиональном отношении женщин в органы власти.

Если говорить о продвижении женщин в систему государственной власти, то важно, с чем она в эту власть придет. В частности, и ее уровень понимания проблем положения женщин и возможностей улучшить его, ориентироваться в гендерных проблемах. Желательны специальные образовательные программы для женщин – кандидатов в депутаты, в рамках которых они могли бы ознакомиться и с международными документами по положению женщин, и с тем, как понимает возможности решения женских проблем женское движение. При этом

не надо забывать, что интересы женщины могут выражать и отстаивать не только женщины, но и мужчины. Сегодня модель утверждающейся государственной службы создает предпосылки для возвращения женской элиты из когорты специалистов, занимающих ведущие государственные должности и имеющих практический опыт управления.

Увеличение женского представительства в высших эшелонах власти нужно рассматривать не как изолированную проблему, а как продуманную целенаправленную государственную кадровую политику.

Женщины России никогда не должны забывать, что они не социальные инвалиды, а полноправные и полномочные граждане. Достижения женщины в любой сфере деятельности во многом зависят от ее настроенности на успех.

Женщина – руководитель не редкость в наши дни. Деловые качества, умение добиваться результатов, владение методами управления, уровень интеллекта присущи любому управляющему независимо от пола. Наиболее значимым качеством является единство слова и дела. Именно деловой руководитель всегда верен взятым на себя обязательствам, в этом проявляется его профессионализм. По своей природе женщина более обязательна по сравнению с мужчиной; она может не выполнить дело к определенному сроку, но она постарается довести его до конца, а не бросить при появлении трудностей и заняться чем-то более важным, хотя женщине быстрее прощают просроченное слово.

Деловитость руководителя проявляется в умении кратко и ясно изложить суть проблемы, длинные и пространные речи можно расценивать как расточительство времени. Многословие – враг деловитости. Слово деловой женщины отличается эмоциональностью, ей не свойственна сухая лаконичная речь. В трудные минуты любой женщине необходимо выговориться, хранить в глубине свои переживания ей не свойственно. Поддавшись настроению, женщина может дать волю словам и чувствам. Какой бы пост руководителя не занимала женщина, она всегда внесет с собой личные переживания, эмоциональную окраску событий, глубокое восприятие межличностных отношений. Но, несмотря на все отличия в стиле руководства, единство слова и дела является важным признаком профессионализма руководителя, будь он мужчиной или женщиной. Лучше не говорить, но делать, чем не делать, но говорить.

У деловой женщины, по сравнению с мужчиной, при доведении начатого до конца есть своеобразное преимущество – она умеет вовремя остановиться. Мужчина обычно неуклонно стремится к цели. Постоянно налегая на дело, он быстро выдыхается. У женщины же несколько другая тактика: если дело не идет, она останавливается, исподволь накапливая силы и изыскивая более эффективные средства для «наступления». Вопрос о гибкой тактике при достижении результатов – один из ключевых в процессе руководства. Еще одно из характерных проявлений деловитости – знание цифр, фактов, умение оценивать ситуацию. У деловой женщины с хорошо развитым чувством интуиции свои фирменные методы. Сколько мужчин погорело из-за своей мужской привычки доверяться одному источнику информации. Но одно дело стать деловой женщиной, но совсем другое – удержать за собой эту позицию. Именно это и есть главная задача современной женщины.

Литература:

1. Сборник документов о государственной политике в отношении женщин. – СПб, 1993, 1995.
2. Доклад о выполнении в РФ Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин. – 1994.
3. Весельницкая Л.Н. Женщина в мужском мире. – М.: ЮНИТИ, 2000.
4. Гвоздева Е.С., Герчиков В.И. Штрихи к портрету женщин – менеджеров // Социологические исследования. – 2001. - №11.
5. Рябоконе О.Н. Деловая женщина в российском обществе, 1999.
6. Грошев И. Мужчины и женщины как руководители // Проблемы теории и практики управления. – 1999. - №8.
7. Корель Л.В. Бизнес – леди. Новые возможности или ограничения? // ЭКО. – 1998. - №7.
8. Самарцева О.К. Фомина Т.А. Мужчина и женщина: менеджмент в сфере бизнеса // Социологические исследования. – 2000. - №11.
9. Суковатая В.А. Бизнес – леди: мифы и реальность // Социологические исследования. – 2002. - №11.
10. Чирикова А.Е., Кричевская О.,Н. Женщина – руководитель: деловые стратегии и образ «я» // Социологические исследования. – 2000. - №11.
11. Чингос П.Т. Оплата по результату. Из опыта оплаты труда персонала в США.: Пер. с англ. – М.: Изд. дом «Вильямс», 2004.
12. Штейнберг А.Г. Мужской характер женского менеджмента // Социологические исследования. – 2002. - №11.

ГЛАВА XII. СОЦИАЛЬНЫЙ КАПИТАЛ

12.1 Социальный капитал: теоретико-методологический анализ

В современной научной литературе содержание социального капитала раскрывается по-разному: одни исследователи используют концепцию социального капитала для анализа макроинституциональных проблем, т.е. потенциальных социальных возможностей⁹. Другие ученые¹⁰ более определенно трактуют социальный капитал как совокупность социальных связей и норм взаимной ответственности или доверия.

Впервые понятие социального капитала было использовано в исследованиях системы образования и местного сообщества¹¹. Теоретическое обоснование идеи социального капитала предпринимались А. Токвилем, Э. Дюркгеймом и М. Вебером. Понятие социального капитала использовал Дж. Джакобс (1961)¹² для анализа соседских от-

⁹ Abramovitz, M. and David, P. (1996), "Convergence and Deferred Catch-up: Productivity Leadership and the Waning of American Exceptionalism", in R. Landay, T. Taylor and G. Wright (eds.), *The Music of Economic Growth*, Stanford University Press, Stanford, CA.; Omori, T. (2001), "Balancing Economic Growth with Well-being: Implication of the Japanese Experience", in J.F. Helliwell (ed.), *The Contribution of Human and Social Capital to Sustained Economic Growth and Well-being: International Symposium Report*, Human Resources Development Canada and OECD.; Hall, R. and Jones, C. (1999), "Why Do Some Countries Produce So Much More Output per Worker than Others?", *Quarterly Journal of Economics*, February, Vol. 114, pp. 83-116.; Temple, J. and Johnson, P. (1998), "Social Capability and Economic Growth", *Quarterly Journal of Economics*, August, pp. 965-988.

¹⁰ Putnam, R. (2000), *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*, Simon Schuster, New York.; Woolcock, M. (2001), "The Place of Social Capital in Understanding Social and Economic Outcomes", in J.F. Helliwell (ed.), *The Contribution of Human and Social Capital to Sustained Economic Growth and Well-being: International Symposium Report*, Human Resources Development Canada and OECD.; Knack, S. (1999), "Social Capital, Growth and Poverty: A Survey of Cross-Country Evidence", Social Capital Initiative, Working Paper No. 7, World Bank.

¹¹ Hanifan, L. (1916), "The Rural School Community Center", *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, No. 67.

¹² Jacobs, J. (1961), *The Life and Death of Great American Cities*, Random House, New York.

ношений в городах как сеть соседских отношений; Г. Лоури (1987)¹³ - для исследования рынка труда; Дж. Коулман (1988)¹⁴ подчеркивал взаимодополнение человеческого и социального капитала. Р. Путнам (1996) определяет понятие социального капитала как «характерные черты социальной жизни – взаимодействие, нормы и доверие, - которые позволяют участникам эффективнее действовать вместе для достижения общих целей».

The World Bank на своем сайте¹⁵ дает следующее толкование: «Социальный капитал относится к социальным институтам, взаимоотношениям и нормам, которые формируют качество и количество взаимодействий между людьми в обществе... Социальный капитал – это не просто сумма этих институтов, которые являются фундаментом общества, это тот клей, который удерживает их вместе». Социальный капитал представляется как совокупность горизонтальных связей между людьми, которые включают в себя социальные контакты и связанные с ними нормы, оказывающие влияние на общество, производительность и благосостояние.

Л. Эдвинсон и М. Мэлоун рассматривают социальный капитал как составную часть интеллектуального капитала (наряду с человеческим и организационным) и определяют его как запасы и перемещение знаний, возникающих благодаря сети взаимоотношений внутри и вне организации. По мнению Р. Шулера, социальный капитал – это человеческий капитал, способный реализовать свой потенциал.

П. Бурдьё (1979) и Дж. Пассерон (1970)¹⁶ использовали очень близкую по содержанию концепции социального капитала теорию “культурного капитала”.

Значительный вклад в разработку теории социального капитала сделал известный американский экономист и социолог Дж. Коулман. Исходным методологическим основанием его концепции является анализ достоинств и недостатков двух сложившихся в социальной теории направлений в объяснении и описании социальных действий. Первое направление – социальное - рассматривает актора как социа-

¹³Loury, G. (1987), “Why Should We Care about Group Inequality?”, *Social Philosophy and Policy*, pp. 249-271.

¹⁴Coleman, J. (1988), “Social Capital in the Creation of Human Capital”, *American Journal of Sociology*, Vol. 94 Supplement, pp. S95-120.

¹⁵ Армстронг М. Основы управления человеческими ресурсами. СПб, 2004, с.71

¹⁶ Bourdieu, P. and Passeron, J.C. (1970), *Reproduction in Education, Society and Culture*, Sage, London.

лизируемый субъект, а действие как регулируемое социальными нормами, правилами и обязательствами. Любое действие рассматривается как социальное, оформленное, ограниченное и направленное социальными условиями.

Второе (экономическое) направление рассматривает актора, как имеющего независимые цели, действующего самостоятельно в собственных интересах. Главный интерес актора заключается в максимизации полезности.

Оба направления, как отмечает Дж. Коулман, можно критиковать. Социологическое по причине того, что в этой теории нет побудительного мотива к действию: поведение актора рассматривается как продукт окружающей среды, при этом исходная причина действия не определена. Экономическое же направление противоречит реальной жизни – правила, принципы и нормы регулируются социальным контекстом и настолько ограничивают действия людей, что это существенно сказывается на экономике в целом.

Признавая серьезные недостатки одного и другого направлений, зарубежные исследователи предлагали разработать универсальную (единую) теорию, в которой можно было бы обобщить подходы обоих направлений. Так, например, экономист Й. Бен-Поэрт разработал понятие F-связей (family, friends, firm), влияющих на экономический обмен; О. Уильямсон рассматривал условия организации экономической деятельности в различных институциональных формах.

Особенность методологического подхода Дж. Коулмана заключается в использовании экономических принципов рационального поведения для анализа социальных систем, концепция социального капитала – это инструмент, позволяющий экономисту осуществить такой анализ.

Социальный капитал, согласно Дж. Коулману, определяется через его функции и включает различные компоненты, которые имеют ряд общих свойств – они состоят из нескольких социальных структур и способствуют действиям индивида внутри данных структур. Подобно другим видам капитала социальный капитал производителен – он позволяет достичь результатов, которые невозможно было бы получить в его отсутствие. Подобно физическому и человеческому капиталу, его действие не абсолютно, а подходит лишь для определенных ситуаций. Некоторые формы социального капитала могут быть бесполезны или даже вредны для других индивидуумов.

Спецификой социального капитала является отражение связей между взаимодействующими индивидами. Если человеческий капитал рассматривается как изменения в самом человеке как работнике, то социальный капитал - как изменения в отношениях между людьми, которые способствуют эффективности или неэффективности экономических действий. Социальный капитал подобно физическому и человеческому способствует росту производительности труда: группа работников, между которыми существуют отношения взаимопонимания и доверия, работает более слаженно и эффективно, чем та, где нет таких отношений.

Социальный капитал отличается от человеческого и физического капитала, во-первых, тем, что он отражает социальные отношения; во-вторых, тем, что является по преимуществу общественным благом. И если физический капитал воплощен в конкретных осязаемых материальных формах, а человеческий капитал, будучи менее осязаем, тем не менее, проявляется в навыках и знаниях индивида, то социальный капитал существует только во взаимоотношениях индивидов, являясь продуктом унаследованной культуры и норм поведения.

Таким образом, социальный капитал имеет «социальную» и «капитальную» составляющие, так как он заключен в отношениях между индивидуумами, с одной стороны, и является одновременно ресурсом, который приносит обществу выгоду с течением времени, с другой. Однако следует отметить, что он может привести к нарушениям нормального функционирования социальной системы, если будет использоваться одной группой против других.

Некоторые исследователи, например, Дж. Коулман, рассматривают социальный капитал как инструмент («ресурс») для достижения определенных целей. Другие¹⁷ подчеркивают коллективные усилия индивидуумов для достижения неденежных целей (справедливости, красоты, любви, содружества и братства), то есть под социальным капиталом понимаются инвестиции в достижение индивидуального и группового единства. Поэтому большое значение сторонники данного подхода придают так называемой «социальной энергии», которая проявляется в форме дружбы, общих идеалов и идей, стоящих над рациональными собственными интересами и рыночными сделками и способствующих социальному сотрудничеству. Несмотря на различия в определении характера мотивации (стимула) к сотрудничеству

¹⁷ Hirschman, A. (1984), "Against Parsimony: Three Easy Ways of Complicating Economic Analysis", *American Economic Review*, No. 74, pp. 88-96.

и доверию, очевидно, что инвестиции в индивидуальное и групповое единство могут привести к созданию тесных социальных связей и более высоким экономическим и социальным результатам.

Важное значение для понимания сущности социального капитала имеет культурный контекст, в рамках которого разворачивается экономическое (социальное) действие индивида или группы индивидов. Признанные нормы и ценности способствуют взаимодействию людей в социальных структурах (организациях, общностях, группах), т.е. придают деятельности ассоциированный характер. Они также позволяют людям извлекать пользу из совместного опыта, равно как и отклонения от некоторых норм и ценностей, т.е. формировать социальные связи, необходимые для экономической «выгоды» как самих индивидов, так и тех, кто инвестирует в социальный капитал.

Таким образом, социальный капитал представляет собой совокупность социальных связей и отношений, которые, во-первых, возникают на основе сложившихся общепризнанных норм и ценностей, во-вторых, обеспечивают социальные (в том числе экономические) выгоды.

Социальный капитал позволяет индивидам, группам и сообществам более эффективно решать общие проблемы, ибо нормы взаимной ответственности и взаимосвязи способствуют такому поведению, которое соответствует требованиям коллектива. Социальный капитал может быть побочным продуктом различных видов деятельности, осуществляемой без намерения его усилить. Так, например, фабричную хоровую студию ее участники посещают потому, что любят петь, а не потому, что стремятся к укреплению социальных связей.

Социальный капитал, как и человеческий капитал, создает «положительные экстерналии», то есть многие люди выигрывают от инвестиций отдельного индивида или группы в социальный капитал. Отсюда возникает риск недоинвестирования, поскольку участники действия не получают и не осознают в полной мере своих выгод. Как отмечал Дж. Коулман, «в результате в обществе складывается дисбаланс между инвестициями в организации, которые производят товары на рынок и в организации (обычно добровольные ассоциации), которые выгоды не приносят»¹⁸. Однако доступ к информации и влияние через социальные связи могут приносить частную выгоду

¹⁸ Coleman, J.S. (1990), *The Foundations of Social Theory*, Harvard University Press, Cambridge, p. 317.

индивидуумам и в некоторых случаях могут быть использованы индивидуумами или группами для исключения посторонних и усиления своего господства и своих привилегий.

Таким образом, в основе понятия «социальный капитал» заложена идея об ожидаемой отдаче от инвестиций в социальные отношения. Индивидуумы вступают в социальные отношения и включаются в определенные сети для получения прибыли. Основой прибыли могут стать, как минимум, четыре важнейших ресурса, которые возникают или усиливаются именно благодаря социальным связям и позволяют повысить эффективность экономической деятельности. Во-первых, доступ к информации. Для обычных рыночных отношений характерно несовершенство информации, то есть ее закрытость, недоступность, односторонность и, соответственно, высокие издержки на получение полной, достоверной и объективной информации. Социальные связи в определенной среде и на определенных иерархических уровнях предоставляют индивидууму полезные сведения, не доступные из других источников, о возможностях и вариантах наиболее выгодного поведения на рынке. Аналогичным образом, социальные связи могут предоставить информацию (как на потребительском, так и на производственном рынке) организации, агентам или даже сообществу о характеристиках и свойствах индивида, который в противном случае остался бы незамеченным. Такая информация позволяет фирме снижать трансакционные издержки при найме наилучшего с точки зрения квалификации, профессиональной и общей подготовки работника, а работнику найти фирму, где его знания и опыт получат наиболее полное применение и высокую оценку.

Во-вторых, социальные связи могут оказывать влияние на менеджеров по персоналу или руководителей фирмы, то есть лиц, принимающих важные кадровые решения о найме, увольнении, продвижении работника. Субъективность оценок работника остается весьма значительной, особенно если речь идет не о конкретных результатах уже завершённой деятельности, а о потенциальных возможностях человека на новом рабочем месте, о его способностях как организатора, лидера, руководителя. Сила влияния социальных связей в этом случае будет зависеть от стратегического уровня связей и статусных позиций человека, способного при принятии решения «замолвить словечко». Социальные связи с теми, кто располагает ресурсами и реальной властью, способствуют решению вопросов трудоустройства и развития карьеры не меньше, чем накопленные знания и опыт.

В-третьих, социальные связи индивида могут восприниматься организацией как некие сертификаты или социальные гарантии, обеспечивающие доступ к определенным социальным ресурсам. Социальные связи, «стоящие за» человеком, говорят о том, что помимо индивидуального человеческого капитала (знаний и опыта) он располагает дополнительными ресурсами, на которые, или хотя бы на часть из которых, может рассчитывать фирма, нанимая этого работника.

И, наконец, в-четвертых, социальные связи усиливают и ускоряют процесс признания и адаптации нового работника на предприятии. Принадлежность к определенной социальной группе автоматически подразумевает разделение ее интересов и ценностей, что в свою очередь, обеспечивает не только эмоциональную поддержку, но и высокую степень доверия к новичку в коллективе. Таким образом, социальные связи поддерживают душевное спокойствие работника и открывают ему доступ к ресурсам.

Различают три основные формы социального капитала: связи-«оковы», связи-«мосты» и связи-«звенья».¹⁹ Связи-«оковы» относятся обычно к отношениям внутри семьи и в этнических группах. Связи-«мосты» характеризуют отношения с не очень близкими друзьями, знакомыми и коллегами по работе. Связи-«звенья» определяют отношения между различными социальными слоями в иерархии, где власть, социальный статус и благополучие доступны лишь определенным группам. К этой форме относится, например, способность индивидуумов или групп использовать ресурсы, идеи или информацию формальных институтов, не являющихся непосредственно элементом группы.

Хотя сильные «связи-оковы» дают определенным обществам или группам чувство единства и общей цели, без «связей-мостов», которые преодолевают различные социальные деления (например, религиозный, этнический, социально-экономический статус), «связи-оковы» могут стать основой реализации очень узких интересов и отторжения всех аутсайдеров. Относительно однородные группы могут характеризоваться очень высоким доверием и кооперацией внутри группы, и

¹⁹ Woolcock, M. (1999), "Social Capital: The State of the Notion", Paper presented at a multidisciplinary seminar on Social Capital: Global and Local Perspectives, Helsinki, April 15.

при этом низким доверием и кооперацией с остальным обществом. Тогда «связи-оковы» становятся барьером для социального единства и личного развития, то есть имеют место сильные «оковы» и слабые «мосты».

Ограниченный радиус доверия внутри тесно сплетенной группы, например, членов семьи или узкого круга друзей, способствует социальному взаимодействию, направленному вовнутрь этой группы и в меньшей степени ориентированному на доверие и сотрудничество в широком сообществе. Такая сосредоточенность на интересах группы в ущерб общественным интересам может провоцировать социально деструктивную деятельность. В трудовых коллективах слишком прочные отношения доверия и взаимных обязательств могут блокировать любую информацию извне и препятствовать инновациям.

При определенных обстоятельствах конкретные формы связей социального капитала потенциально могут препятствовать социальному единству. В этом отношении социальный капитал не отличается от других форм капитала, использование которых может преследовать разные цели, совершенно не обязательно одобряемые и приветствуемые сообществом в целом. Некоторые тесно связанные группы, например, нарко-картели, сообщества нелегальных иммигрантов, мафиозные и террористические объединения могут обладать высочайшей степенью внутреннего доверия и взаимной ответственности. Аналогичным образом, члены данных групп могут обладать высочайшим человеческим капиталом и использовать финансовый и прочие виды капитала в социально деструктивных и нежелательных для общества целях. Но и «связи-мосты», особенно если они проявляются в виде тоталитарных или экстремальных идеологий, могут иметь крайне негативные социальные последствия. Эти примеры не преуменьшают, а скорее оттеняют потенциал человеческого и социального капитала в создании выгод для всего общества или большинства его членов, подобные выгоды от большинства видов социальных связей – «оков» и «мостов» - безусловно, превышают некоторые деструктивные последствия.

Социальный капитал создается на уровне семьи, фирмы, национальных и территориальных сообществ, гражданских ассоциаций и социальных институтов. Рассмотрим в качестве примера семью как источник социального капитала.

Семья в интересах своих членов создает нормы и социальные связи, способствующие вхождению в определенный социальный круг,

что особенно важно, когда речь идет о расширенных семьях. Отношения в семье, основанные на взаимном доверии и готовности идти навстречу духовным и материальным запросам детей, способствуют формированию отношений доверия и сотрудничества за пределами узкого семейного круга. Взаимная материальная и духовная поддержка, добровольно осуществляемая членами семьи, создает неявное желание и ожидание такой поддержки не только внутри семьи, но и за ее пределами.

В семье, как известно, начинается процесс обучения индивида, потому семья может выступать потенциальным стимулом к успешному обучению в системе формализованного образования и оказывать косвенное положительное воздействие на социальный капитал человека. Социальные отношения, образующие социальный капитал, нередко разрываются, когда семья меняет место жительства²⁰. Обычно, при прочих равных условиях, социальный капитал меньше у детей из неполных семей. Чем больше количество взрослых в семье, чем меньше детей, чем реже семья меняет место жительства, тем больше (в среднем) уделяется внимания каждому ребенку²¹. Исследования показывают, что развод, как правило, сопровождается потерей дохода, снижением участия родителей в воспитании детей, сокращением доступа к ресурсам сообщества, что в совокупности приводит к ухудшению благосостояния детей и их успеваемости в учебе. Проживание в неполной семье или с отчимом (мачехой) тесно связано с такими неблагоприятными явлениями как незаконченное школьное образование, высокий уровень преступности и подростковой беременности²².

Таким образом, состав семьи существенно влияет на формирование социального капитала, хотя многие причинно-следственные зависимости остаются до конца не исследованными. Например, есть данные, что при равных доходах дети одиноких матерей получают обра-

²⁰ Glaester, E.L. (2001), "The Formation of Social Capital", in J.F.Helliwell (ed.), *The Contribution of Human and Social Capital to Sustained Economic Growth and Well-being: International Symposium Report*, Human Resources Development Canada and OECD.

²¹ McLanahan, S. and Sandefur, G.D. (1994), *Growing Up with a Single Parent: What Hurts, What Helps*, Harvard University Press, Cambridge, MA; Hao, L. (1994), *Kin Support, Welfare, and Out-of-Wedlock Mothers*, Garland, New York.

²² Biblartz, T., Raftery, A. and Bucur, A. (1997), "Family Structure and Social Mobility", *Social Forces*, Vol. 75(4), pp. 1319-1339; Simons, R. (1996), *Understanding Differences Between Divorced and Intact Families: Stress, Interaction and Child Outcome*, Thousands Oakes, CA, Sage.

зование не хуже, чем их ровесники из полных семей. То есть, негативные последствия распада семей могут быть, хотя бы отчасти, компенсированы другими факторами, например, материальным достатком.

Школа может способствовать привитию ценностей сотрудничества и взаимодействия и предоставлять место для проведения различных видов общественной работы. В более широком плане, институты высшего образования, обучения и профессиональной подготовки взрослых могут создавать новые связи, способствуя не только повышению уровня знаний, но и предпринимательству или общественной активности. В той мере, в какой методы и организация обучения поощряют взаимное обогащение знаниями и работу в команде, а также открытость к новым идеям и разнообразие культур, происходит развитие социального капитала посредством установления «связей-мостов» между разными группами общества.

Литература:

1. Abramovitz, M. and David, P. (1996), "Convergence and Deferred Catch-up: Productivity Leadership and the Waning of American Exceptionalism", in R. Landay, T. Taylor and G. Wright (eds.), *The Music of Economic Growth*, Stanford University Press, Stanford, CA.; Omori, T. (2001), "Balancing Economic Growth with Well-being: Implication of the Japanese Experience", in J.F.Helliwell (ed.), *The Contribution of Human and Social Capital to Sustained Economic Growth and Well-being: International Symposium Report*, Human Resources Development Canada and OECD.; Hall, R. and Jones, C. (1999), "Why Do Some Countries Produce So Much More Output per Worker than Others?", *Quarterly Journal of Economics*, February, Vol. 114, pp. 83-116.; Temple, J. and Johnson, P. (1998), "Social Capability and Economic Growth", *Quarterly Journal of Economics*, August, pp. 965-988.

2. Putnam, R. (2000), *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*, Simon Schuster, New York.; Woolcock, M. (2001), "The Place of Social Capital in Understanding Social and Economic Outcomes", in J.F.Helliwell (ed.), *The Contribution of Human and Social Capital to Sustained Economic Growth and Well-being: International Symposium Report*, Human Resources Development Canada and OECD.; Knack, S. (1999), "Social Capital, Growth and Poverty: A Survey of Cross-Country Evidence", *Social Capital Initiative, Working Paper No. 7*, World Bank.

3. Hanifan, L. (1916), "The Rural School Community Center", *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, No. 67.

4. Jacobs, J. (1961), *The Life and Death of Great American Cities*, Random House, New York.

5. Loury, G. (1987), "Why Should We Care about Group Inequality?", *Social Philosophy and Policy*, pp. 249-271.
6. Coleman, J. (1988), "Social Capital in the Creation of Human Capital", *American Journal of Sociology*, Vol. 94 Supplement, pp. S95-120.
7. Армстронг М. Основы управления человеческими ресурсами. СПб, 2004, с.71
8. Bourdieu, P. and Passeron, J.C. (1970), *Reproduction in Education, Society and Culture*, Sage, London.
9. Hirschman, A. (1984), "Against Parsimony: Three Easy Ways of Complicating Economic Analysis", *American Economic Review*, No. 74, pp. 88-96.
10. Coleman, J.S. (1990), *The Foundations of Social Theory*, Harvard University Press, Cambridge, p. 317.
11. Woolcock, M. (1999), "Social Capital: The State of the Notion", Paper presented at a multidisciplinary seminar on Social Capital: Global and Local Perspectives, Helsinki, April 15.
12. Glaester, E.L. (2001), "The Formation of Social Capital", in J.F.Helliwell (ed.), *The Contribution of Human and Social Capital to Sustained Economic Growth and Well-being: International Symposium Report*, Human Resources Development Canada and OECD.
13. McLanahan, S. and Sandefur, G.D. (1994), *Growing Up with a Single Parent: What Hurts, What Helps*, Harvard University Press, Cambridge, MA; Hao, L. (1994), *Kin Support, Welfare, and Out-of-Wedlock Mothers*, Garland, New York.
14. Biblartz, T., Raftery, A. and Bucur, A. (1997), "Family Structure and Social Mobility", *Social Forces*, Vol. 75(4), pp. 1319-1339; Simons, R. (1996), *Understanding Differences Between Divorced and Intact Families: Stress, Interaction and Child Outcome*, Thousands Oakes, CA, Sage.

12.2 Социальные инновации и повышение качества национального человеческого капитала

Длительное время, начиная с первых школ экономической мысли, главным объектом изучения экономисты избирали производство, распределение и накопление материального богатства. Достаточно напомнить главный труд классика политической экономии А. Смита «Исследование о природе и причинах богатства народов» (1776г.). В марксистской политической экономии предметом исследования также выступали производственные отношения в материальном производстве и, прежде всего, в отраслях по производству средств производства как основного капитала. До сих пор во многих работах экономистов и в массовом сознании задачей экономики признается обеспечение ма-

териального достатка и только. Такое понимание целевой направленности экономики в России объективно связано с низким уровнем развития производительных сил, способных удовлетворить первичные потребности выживания людей, что, и вызывает приоритет материальных потребностей и материального достатка.

В США, Западной Европе, Японии с 60-х годов XX века уровень развития производительных сил достиг возможностей полного удовлетворения материальных потребностей, расширения границ свободного времени и смене приоритетов от количества к качеству товаров, к резкому расширению сферы социальных услуг и духовного производства. Смысл и назначение экономической деятельности понимается уже в более широком диапазоне задач как *улучшение качества жизни населения*, каждой семьи, каждого человека. Материальный достаток становится одним из показателей качества и уровня жизни. Необходимость более широкой системной ориентации экономики начинает признаваться учеными России.

Целевой характер улучшения качества жизни населения признан и на международном уровне. В 1995 г. в Копенгагене, на Всемирной встрече на высшем уровне руководители 145 стран приняли «Программу действий в интересах социального развития». В Программе однозначно записано, что целью экономики и политики государств выступает улучшение качества жизни.

Экспертные группы ООН в 1970, 1990 и 2000 гг. провели сравнительный анализ качества и уровня жизни населения в 169 странах мира.

Система оцениваемых показателей качества и уровня жизни населения по методике ООН включала:

- 1) продолжительность предстоящей жизни;
- 2) размеры и состав домашних хозяйств;
- 3) уровень профессионального образования;
- 4) занятия;
- 5) положение в занятиях;
- 6) социально-экономические группы;
- 7) состав и динамику населения;
- 8) населенные пункты, жилье и географическое распределение населения;
- 9) домашние хозяйства и семьи, брачное состояние, фертильность;
- 10) здоровье населения;
- 11) медицинское обслуживание и ресурсы;
- 12) питание;

- 13) уровень образования и неграмотности;
- 14) педагогические кадры и расходы;
- 15) участие в труде и экономически неактивное население;
- 16) занятость и безработица;
- 17) вознаграждение за труд работающих по найму;
- 18) условия труда и подготовки кадров;
- 19) социальная мобильность;
- 20) доходы, потребление и благосостояние,
- 21) уровень, рост и структура доходов домашнего хозяйства;
- 22) уровень, рост и структура потребления;
- 23) распределение, доходов;
- 24) социальное обеспечение и социальная помощь;
- 25) досуг и культура коммуникации;
- 26) общественный порядок и безопасность.

По всем этим направлениям развития необходим инновационный подход.

По данному перечню показатели качества и уровень жизни были оценены в России Госкомстатом РФ и рядом исследовательских организаций. В исследовании большое внимание уделено качеству и уровню образованности населения. Система образования на всех уровнях пока соответствует средним международным стандартам и Россия входит в десятку развитых стран по показателям доступности, уровня и качества образования. Однако в последнее десятилетие появились негативные тенденции в развитии системы образования, особенно в части финансирования, обновления основных фондов, обеспеченности лабораторным оборудованием и ТСО, состояния информационной базы, но главный, на наш взгляд, недостаток состоит в заниженной и искаженной оценке роли учителя, врача, тренера, ученого.

Столетиями труд по воспитанию детей, в здравоохранении и образовании считался непроизводительным трудом и не удостоивался «чести» быть объектом экономического анализа. Возникают парадоксальные ситуации. Ветеринар, лечащий скот, считается производительным работником и хорошо может заработать. А врач, лечащий людей, признается работником непроизводительным и находится на иждивении государства с мизерной зарплатой. Таковы же судьбы учителей, воспитателей, работников культуры.

До сих пор господствует мнение, что школы, детсады, больницы, спортклубы, дома отдыха и санатории, музеи и библиотеки, театры и дома культуры, другие предприятия социальной сферы являются не-

коммерческими, непроизводительными, непосильной нагрузкой на бюджет любого уровня. Все это - заблуждения утилитаризма и меркантилизма. Сфера социальных услуг воспроизводит главное богатство общества и каждой личности - **человеческий капитал**.

Социальная сфера представляет собой сложный многоотраслевой комплекс предприятий, учреждений, организаций. Развитие этой сферы важно для общества в целом и для каждого человека. Проанализируйте свои личные обращения к услугам предприятий социальной сферы и оцените уровень своего личного развития по сравнению, например, со странами, где данная сфера находится в примитивном состоянии. Или сделайте исторические сравнения образованности, культуры, квалификации людей в России прошлого века и в настоящее время.

Экономисты триста лет изучали в основном воспроизводство материальных ценностей. Услуги начали изучаться в последние десятилетия. Необходимо и науке, и каждому человеку осознать в полном объеме роль и значение услуг в жизнеобеспечении. Важно понимать характерные особенности услуги как особого товара с особой технологией организации предприятий социальной сферы.

Услуга - деятельность или эффект деятельности людей по удовлетворению социальных и духовных потребностей. Бытовые и коммунальные услуги направлены на создание нормальных жилищных условий для отдыха, воспитания детей, сохранения здоровья. Нас интересуют, прежде всего, социальные **услуги**, призванные удовлетворять социальные потребности формирования и накопления человеческого капитала, обеспечения достойного качества жизни, ее духовной осмысленности.

Полезность социальных услуг оценивается по эффекту удовлетворения социальных потребностей. В здравоохранении - по качеству здоровья и жизненного настроения; В образовании - по качеству знаний и профессиональных навыков. В сфере культуры - по богатству ценностных ориентации и образу жизни людей: В сфере организации бизнеса - по предприимчивости и социальной ответственности предпринимателей (таблица 12.1). Более конкретно полезностные оценки качества социальных услуг раскрываются в соответствующих отраслевых экономиках.

Издержки предприятий, оказывающих социальные услуги, определяются сложностью технологий и длительностью трудовых процессов.

Социальные технологии существенно отличаются от технологий материального производства.

Таблица 12.1

Оценка качества и полезности социальных услуг

№ п/п	Социальные услуги	Потребительские (ПО) и экспертные (ЭО) оценки качества услуг	Полезный эффект	Возможный социальный ущерб или вред
1	<i>Услуги здравоохранения</i>			
1.1	Оздоровительно-профилактические услуги	ПО. Хорошее самочувствие и отсутствие жалоб на здоровье. ЭО. Состояние здоровья по итогам анализов и диагностики.	1. Повышение иммунитета к заболеваемости. 2. Прогноз времени сохранения здоровья. 3. Понимание личной ответственности за свое здоровье.	1. Ошибки в диагнозе и методах лечения. 2. Побочные заболевания. 3. Перегрузки и передозировки.
1.2	Лечебные услуги	ЭО. Достижение эталонных уровней силы и здоровья.		
1.3	Оздоровительно-развивающие услуги физкультуры и спорта			
2	<i>Образовательные услуги</i>			
2.1	УСЛУГИ по воспитанию и развитию детей	ПО. Воспитанность, культура детей и подростков. ЭО. Государственные аттестаты об образовании. ЭО. Сертификаты и свидетельства выполнения учебных программ.	1. Достаточная степень социализации. 2. Свобода общения и взаимопонимания. 3. Доступность профессионального образования.	1. Отклоняющееся поведение детей и подростков. 2. Необходимость дополнительного воспитания и образования.
2.2	Общеобразовательные услуги			
2.3	Специальные (целевые) образовательные услуги			
3	<i>Услуги профессионального образования ,</i>			
3.1	Услуги первичного профессионального образования	ПО. Уровень знаний и навыков для выбора подходящей работы. ЭО. Государственный диплом о специальном образовании (аттестат предприятий)	1. Возможность выхода на рынок труда. 2. Продуктивная занятость и доходы. 3. Возможность профессионального роста (карьер)	1. Профессиональная неграмотность и брак в работе. 2. Отставание квалификации от требований НТП.
3.2	Услуги по повышению квалификации и переквалификации :			
4	Услуги учреждений культуры и искусства	ПО. Развитие увлечений, хобби, духовной культуры. ЭО. Уровень культуры и творческий потенциал.	1. Расширение сферы общения и связей. 2. Оптимистический жизненный настрой.	1. Замкнутость и социальная изоляция. 2. Пессимистические настроения.
5	Экспертно-консультационные услуги бизнесу	ПО. Помощь в разрешении проблем бизнеса. ЭО. Эффективность бизнеса.	Цивилизованность и социальная ответственность предпринимателей	Проявления криминального и теневого бизнеса.

Во-первых, в социальных технологиях решающее значение имеет личность врача, педагога, тренера, деятеля культуры, эксперта-консультанта. Высшее образование, личная культура, любовь к *своему* делу, профессиональная этика - обязательные требования к кадрам в этих отраслях.

Во-вторых, процесс социальных услуг осуществляется через личное взаимодействие врача и пациента, педагога и ученика, консультанта и предпринимателя. В лучшем случае желательна индивидуальная подготовка, но из-за экономии средств, ведутся, как правило, групповые занятия.

В-третьих, социальные технологии непрерывны и имеют длительный цикл. Так, завод или корабль можно построить за 5-8 лет. Хорошего специалиста или ученого нужно готовить 15-20 лет.

В-четвертых, в социальных технологиях основным капиталом выступают интеллектуальные ценности, накопленные знания, медицинские и педагогические методики, авторские права, предпринимательские секреты. Потому учет, оценка и амортизация нематериальных активов имеет в этих отраслях определяющее значение.

Принципиальная схема социальных технологий состоит из следующих стадий; формирование социальной потребности, выбор предприятия и специалиста, целевое социальное взаимодействие, оценка качества и аттестация результатов.

Так, в здравоохранении потребности возникают при отклонениях в здоровье и самочувствии пациента. Диагноз состояния здоровья и конкретного заболевания позволяет выбрать вид медицинской услуги и предприятие. Профилактика или лечение восстанавливают здоровье.

В сфере образования важно формировать у учащихся и студентов потребность в знаниях. Современный рынок образовательных услуг позволяет выбрать учебное заведение или даже конкретных педагогов. Результаты обучения подтверждаются государственной аттестацией и дипломами.

Потребность, в обогащении духовного мира человека, ведет к выбору услуг учреждений культуры, к изучению произведений творцов культуры - писателей, художников, кинорежиссеров,, артистов, архитекторов, дизайнеров и др.

Потребности предпринимателей в услугах консультантов, аудиторов, экспертов, возникают при затруднениях в бизнесе, при необходимости решения возникающих проблем. Выбор бизнес - центра или конкретного консультанта, пользование их услугами ускоряет решение проблемы, способствует ускорению оборота капитала и увеличе-

нию доходов. Часть прироста доходов имеет полное право получить консультант или эксперт, как и предприятие, оказывающее услуги бизнесу.

Социальная сфера экономики в современных условиях в наибольшей мере требует инновационного подхода. Сравним существенные отличия традиционного и инновационного подходов при характеристике образовательного процесса в высшей школе (Таблица 12.2).

Таблица 12.2

Традиционный и инновационный подходы в профессиональном образовании

Традиционный подход	Критерии сравнения	Инновационный подход
1	2	3
Передача и воспроизведение знаний преподавателя студентами с использованием упрощенных примеров и схем	Назначение (цель) обучения	Самостоятельное усвоение знаний при поддержке преподавателя и развитие навыка анализа и решения реальных экономических проблем
Преподаватель и его знания регламентированные программы и формы обучения	Центральная фигура процесса обучения	Студент и выбранные им методы, технологии и средства обучения
Практически единственный и основной источник информации и эксперт в оценке объема и качества знаний студентов	Роль преподавателя	Организатор и консультант студентов в их активном самообразовании с использованием разнообразных мировых источников информации и общении с ведущими специалистами в области знаний
Пассивное усвоение готовых знаний, часто их заучивание и воспроизведение по учебнику или лекционному конспекту	Роль студента	Активное стремление осознать реальные приоритетные проблемы, выбрать способы их решения, привлекая необходимые знания
Регламентированные кафедрой с множественными согласованиями и жестким контролем со стороны университета и министерства	Учебная программа и учебный курс	Модульная динамичная с выделением базисных (фундаментальных) проблем и представлением набора методов и средств их решения
Жестко регламентированное распределение времени на лекции, семинары, самостоятельную работу студента	Время обучения	Определяется способностями студентов и индивидуальным планом освоения учебного курса
Печатный, черно-белый, пассивный, по стандарту, без средств активизации познания	Учебник по курсу	Компьютерный, мультимедийный, активный, ежегодно обновляемый, цветной, с набором адресов для вызова внешних программ и баз данных в глобальном информационном пространстве

Продолжение табл. 12.2

1	2	3
Предоставляемые университетом аудитории и компьютерные классы, библиотека и читальные залы	Материальные условия и технические средства обучения	Домашняя компьютерная сеть и базы данных и (или) Интернет – сеть компании, виртуальные научные и учебные семинары
Локальные, ограниченные, часто недостаточные, без возможности выбора	Дополнительные информационные источники	Глобальные, лучшие мировые информационные источники, возможность выбора
Аудиторные занятия, 50-60% времени на лекции, 40-50% времени на семинары, со слабо контролируемой самостоятельной работой над источниками, курсовые работы.	Основные формы учебного процесса	Самостоятельное изучение источников, решение проблем, подготовка докладов и рефератов, проблемные лекции, творческие семинары и дискуссии, виртуальные конференции и семинары.
Научные кружки студентов, рефераты, доклады, контрольные и курсовые работы, конкурсы УИРС и НИРС, индивидуальные консультации.	Дополнительные формы активизации обучения	Проблемно ориентированные кружки, конкурсы студенческих проектов и работ на всех уровнях, сквозной план УИРС по заказам фирм и органов власти.
Информационно - познавательные с разъяснением основных понятий, иллюстративными и упрощенными структурно - логическими схемами, часто под конспект.	Содержание и характер лекций	Проблемно - ориентированные с показом всей сложности явлений и процессов, с опорой на учебник, анализом истории идей и способов решения проблемы ведущими учеными и научными школами мира
Вопросно-ответный метод с ориентацией на контроль самостоятельной работы и усвоения материала, прослушивание рефератов, частные и редкие дискуссии	Характер и методы проведения семинаров	Творческий, проблемно - ориентированный на использование знаний, дискуссии по жизненным проблемам, проблемные рефераты, метод малых групп, целевые междисциплинарные семинары, виртуальные семинары
Регламентированные кафедрой с множественными согласованиями и жестким контролем со стороны университета и министерства	Учебная программа и учебный курс	Модульная динамичная с выделением базисных (фундаментальных) проблем и представлением набора методов и средств их решения
Жестко регламентированное распределение времени на лекции, семинары, самостоятельную работу студента	Время обучения	Определяется способностями студентов и индивидуальным планом освоения учебного курса
Печатный, черно-белый,	Учебник по	Компьютерный, мульти-

пассивный, по стандарту, без средств активизации познания	курсу	медийный, активный, ежегодно обновляемый, цветной, с набором адресов для вызова внешних программ и баз данных в глобальном информационном пространстве
---	-------	--

Окончание табл. 12.2

1	2	3
Предоставляемые университетом аудитории и компьютерные классы, библиотека и читальные залы	Материальные условия и технические средства обучения	Домашняя компьютерная сеть и базы данных и (или) Интернет – сеть компании, виртуальные научные и учебные семинары
Локальные, ограниченные, часто недостаточные, без возможности выбора	Дополнительные информационные источники	Глобальные, лучшие мировые информационные источники, возможность выбора
Аудиторные занятия, 50-60% времени на лекции, 40-50% времени на семинары, со слабо контролируемой самостоятельной работой над источниками, курсовые работы.	Основные формы учебного процесса	Самостоятельное изучение источников, решение проблем, подготовка докладов и рефератов, проблемные лекции, творческие семинары и дискуссии, виртуальные конференции и семинары.
Научные кружки студентов, рефераты, доклады, контрольные и курсовые работы, конкурсы УИРС и НИРС, индивидуальные консультации.	Дополнительные формы активизации обучения	Проблемно ориентированные кружки, конкурсы студенческих проектов и работ на всех уровнях, сквозной план УИРС по заказам фирм и органов власти.
Информационно - познавательные с разъяснением основных понятий, иллюстративными и упрощенными структурно - логическими схемами, часто под конспект.	Содержание и характер лекций	Проблемно - ориентированные с показом всей сложности явлений и процессов, с опорой на учебник, анализом истории идей и способов решения проблемы ведущими учеными и научными школами мира
Вопросно-ответный метод с ориентацией на контроль самостоятельной работы и ус-	Характер и методы проведения семинаров	Творческий, проблемно-ориентированный на использование знаний, дискуссии по

воения материала, прослушивание рефератов, частные и редкие дискуссии		жизненным проблемам, проблемные рефераты, метод малых групп, целевые междисциплинарные семинары, виртуальные семинары
---	--	---

12.3 Оценка делового климата в коллективе и пути его укрепления

В процессе трудовой деятельности люди взаимодействуют, образуя социальные отношения. Наиболее важными являются отношения человека к человеку и отношения человека к труду.

Таким образом, образуются трудовые коллективы, которые представляют собой группу лиц, объединенных общей работой, общими интересами.

Под деловым климатом в трудовых коллективах понимается общее, характерное для всей рабочей группы, психологическое, эмоциональное состояние, преобладающее во всех взаимоотношениях и взаимодействиях работников. Характер межличностных отношений в рабочей группе хотя и носит субъективный характер, но его влияние на качество и эффективность совместной деятельности велика и проявляется в трех важных аспектах:

1. Деятельностный - характер взаимодействия работников друг с другом в процессе совместного труда, степень сработанности и взаимопомощи.

2. Эмоциональный - отношения между членами трудового коллектива, выражающиеся в формах симпатий или антипатий, интенсивность общения между членами коллектива как во время совместного труда, так во время досуга.

3. Ценностный - наличие или отсутствие общих моральных норм, ценностей и установок, влияющий на характер совместной деятельности, на мотивацию и на конечные результаты труда.

Благоприятный деловой климат, выражающийся в корректных, уважительных и даже дружественных отношениях между членами коллектива, отсутствие межличностных ссор, конфликтов, интриг, слухов и противоречий, все это положительно влияет на общую удов-

летворенность работника своим трудом, сказывается в конечном итоге на укреплении трудовой дисциплины, снижение текучести кадров, на повышение работоспособности и производительности труда.

Как показывают исследования трудовой деятельности, удовлетворенность трудом является важнейшим, но неоднозначным фактором повышения производительности и эффективности труда. Снижение удовлетворенности собственным трудом отрицательно влияет на эффективность работника.

С другой стороны, у полностью удовлетворенного работника менее интенсивно стремление к совершенствованию (профессиональному и личностному), снижается напряженность мотивационной энергии, ухудшается заинтересованность в результативности собственного труда.

Значит, удовлетворенность трудом у работников должна быть не максимальной, а оптимальной. Для целей повышения эффективности труда определенный уровень неудовлетворенности у работников (особенно в области содержания работы) должен присутствовать.

Трудовая ситуация также влияет на развитие и проявление личных потребностей и интересов. Она включает в себя стимулирование и ценностно-нормативное управление - социальный контроль и состоит из следующих основных элементов:

1- стимулов труда, оказывающих влияние на поведение работников;

2- плановых и оценочных показателей, выступающих критериями трудовой активности и выполняющих функции ценностей труда;

3- административных решений (приказов, распоряжений), оказывающих прямое волевое воздействие на поведение работников;

4- ценностей и норм поведения, присущих трудовому коллективу и ожидаемых в поведении его членов.

Перечисленные элементы трудовой ситуации обладают определенной побудительной силой. Под их влиянием человек может поступать вопреки своим внутренним стремлениям, личным интересам. Значимость внутренних и внешних воздействий в различных сферах жизнедеятельности человека различна. Под влиянием этих воздействий формируется внутренняя позиция, личная предрасположенность работника по отношению к различным объектам и ситуациям, его готовность действовать тем или иным образом.

Мотивом может выступать чувство долга, удовлетворение от хорошо выполненной работы, заработок, престиж, боязнь критики и наказания, продвижение по службе. Иначе, существует целый мотивационный комплекс, который может изменяться не только от человека к человеку, но и от одной ситуации к другой. Сложившаяся устойчивая структура мотивов образует мотивационное ядро. Существующие в сфере труда мотивы условно разделяют на три вида:

1- **материальные**, когда человек выполняет работу, исходя из побуждений, не связанных ни с характером и содержанием труда, ни с социальной средой, потому что работа для него - простая экономическая необходимость, средство зарабатывать деньги и обеспечить самостоятельность существования;

2- **духовные**, когда человек выполняет свою работу потому, что ему нравится его профессия, содержание трудовой деятельности. При этом он ощущает радость творчества, эмоциональный подъем, испытывает эстетическое наслаждение самим процессом труда;

3- **социальные**, когда человек выполняет свою работу, руководствуясь не столько ее содержанием, сколько тем, что она обеспечивает ему определенное место в социальной структуре коллектива, в обществе. При этом он четко понимает ее общественную значимость, испытывает моральное удовлетворение трудом, пользуется уважением коллег и товарищей. На практике в чистом виде эти виды мотивов не встречаются. Они тесно переплетаются, и в какой-то конкретной ситуации можно выделить лишь доминирующий вид.

Чтобы в коллективе не было конфликтов, руководитель может научиться такому управлению, при котором в целенаправленном сотрудничестве с другими устраняются деструктивные моменты. Конфликт означает несогласие сторон, при котором одна сторона пытается добиться принятия своих взглядов и помешать другой стороне сделать то же самое. Конфликт может иметь место между индивидуумами и группами и между группами.

Потенциальные причины конфликта - совместно используемые ресурсы, взаимозависимость заданий, различия в целях, различия в восприятии и ценностях, различия в стиле поведения и биографиях людей, а также плохая коммуникация. Люди часто не реагируют на ситуации потенциальных конфликтов, если это ситуации не связаны с минимальными личными потерями или угрозами.

Структурные методы разрешения конфликтов включают уточнение производственных ожиданий, механизмы координирования и ин-

тегрирования, постановку более высоких по уровню заданий и системе вознаграждений.

Оздоровление социально - психологического климата в производственных коллективах требует совершенствование трудовой среды, в которой протекает производственный процесс, стимулирование (с помощью различных методов поощрения) культуры взаимоотношений между участниками труда. Важное значение так же имеют административные решения (приказы, распоряжения), оказывающие прямое воздействие на поведение работников, учет ценностей и норм поведения, присущих трудовому коллективу и ожидаемых в поведении его членов, осуществление тщательного подбора персонала.

Но в коллективах могут возникать и конфликты. Рассмотрим несколько стилей разрешения конфликтов, а также поведение членов коллектива для избежания самого конфликта, что можно применять на практике. Имеется пять стилей разрешения конфликтов:

- *уклонение* - представляет уход от конфликта;
- *сглаживание* - такое поведение, как будто нет необходимости раздражаться;
- *принуждение* - применение давления с целью навязать свою точку зрения;
- *компромисс* - уступка до некоторой степени другой точке зрения, является эффективной мерой, но может не привести к оптимальному решению;
- *решение проблем* - стиль, предпочитаемый в ситуациях, которые требуют разнообразия мнений и данных, характеризуется открытым признанием разницы во взглядах и столкновение этих взглядов для того, чтобы найти решение, приемлемое для обеих сторон.

К потенциальным отрицательным последствиям конфликта относятся: снижение стремления к получению новых знаний, неудовлетворенность, снижение морального состояния, ухудшение социального взаимодействия ухудшение коммуникаций и повышение лояльности к подгруппам. Однако при эффективном вмешательстве конфликт может иметь положительные последствия. Например, более углубленная работа над поиском решения, разнообразие мнений при принятии решений и улучшение сотрудничества в будущем.

Литература:

1. Загоруйко И. Как управлять персоналом коммерческой организации // Человек и труд. – 1993. - №1. – с. 101-106.

2. Комарова Н. Мотивация труда и повышение эффективности работы // Человек и труд. – 1997. - №10. – с.9-10.
3. Сперанский В.И. Управление и самоменеджмент в конфликтных ситуациях // Социально – политический журнал. – 1997. - №1. – с. 171-186.
4. Сулимова. Социальный конфликт: возникновение и методы разрешения // Проблемы теории и практики управления. – 1994. - №1. – с.116-120.

12.4 Роль культуры и нравственности как институтов социального капитала

Практика рыночного реформирования российской экономики со всей наглядностью продемонстрировала что корни многих проблем хозяйствования лежат в области этики и культуры деловых отношений.

В политическом трактате «О земледелии» римский писатель Марк Порций Катон впервые по отношению к возделыванию земли употребил слово «культура» (в пер. с лат. – «возделывание», «обрабатывание», «уход»), обозначив им процесс воздействия человека на природу с целью ее изменения. Автор заметил, что своим трудом земледелец вносит в мир природы человеческое начало, выращивая растения, в которые вложен не только труд, но и знания, то есть он изменяет, культивирует их. Этот смысл слова со временем не только сохранился, но и расширился, включив в себя процессы, связанные с другими сферами человеческой деятельности. Для римлян противоположностью понятия «культура» было понятие «натура», то есть природа. Объектом воздействия может стать и сам человек – об этом говорил римский политический деятель Цицерон. Он полагал, что при помощи философии можно «возделывать» ум человека и развивать в нем качества, дающие ему возможность стать достойным гражданином.

В настоящее время понятие «культура» имеет множество смысловых значений. Наличие разнообразных определений свидетельствует отнюдь не о бессилии науки, а об известной непостижимости культуры, или, как писал О.Шпенглер, ее «души». Душа каждой культуры уникальна и не может быть до конца выражена рациональными средствами. Культура многогранна и пронизывает все сферы жизнедеятельности человека, в том числе и экономическую. Ее важнейшей функцией является обеспечение целостности непрерывно меняющегося и развивающегося общества.

Культура стала предметом систематического исследования лишь в конце XIX – начале XX веков. Существует более ста определений понятия «культура», каждое из которых раскрывает какую-либо значимую сторону этого явления. Так культура в философском смысле – это нормативный идеал жизни человека в виде системы идей, ценностей, образцов поведения получающих отражение в законах, национальных обычаях, традициях, религиозных заповедях и нормах повседневного общения.

Выделяют культуру как вторую природу (при этом первой является сама природа), включающую материальную культуру, социальную культуру, личную культуру.

Также культура рассматривается как сфера деятельности и процесс окультуривания человека, облагораживание его задатков и способностей, способов поведения, формирование интереса к духовной жизни. Культура личности включает физическую культуру (направлена на поддержание физического здоровья и включает возможность владеть своим телом в совершенстве), духовную культуру (представляет собой мир идей, связанных с проблемами человеческого бытия и его места в мире), культуру быта (вещественная среда обитания и одновременно отношение к ней), интеллектуальную культуру (включает в себя адекватное восприятие и отражение различных сторон и отношений окружающего мира), культуру питания, отдыха, культуру поведения в семье, в общественных местах.

Культура как искусство рассматривается как созидание и накопление духовных ценностей. Виды искусства: художественная литература, театр, кино, музыка и т.д.

В управлении и бизнесе изучаются и культивируются следующие *виды культуры*:

- культура труда характеризует процесс и организацию труда. От нее в значительной степени зависит производительность труда;

- производственная культура - более широкое понятие, включающее все организационно-технологические аспекты производства, начиная от поставки сырья и заканчивая упаковкой продукции;

- технологическая культура означает точное соблюдение требований технологии, а также предполагает гуманизацию средств труда, производственной среды, то есть требует, чтобы при создании новой техники учитывались физические и психологические особенности самого человека;

-культура управления включает отношенческие аспекты организации производства, отражая характер взаимоотношений внутри организации в плане поддержания благоприятного морально-психологического климата в коллективе;

- культура предпринимательства – это совокупность поведенческих стереотипов, ценностных предпочтений, норм хозяйственного поведения, принципов и общественных институтов, определяющих формы экономической активности субъектов предпринимательской деятельности;

- информационная культура выражает морально-психологический характер отношений между людьми по поводу получения, передачи, хранения и использования информации;

- культура деловых отношений отражает морально-психологический аспект отношений внутри организации и с деловыми партнерами, предполагая высокую степень корректности, уважительности, понимания и доверия между участниками этих отношений. Во взаимоотношениях между партнерами ее показателем служит, в первую очередь, мера выполнения взаимных обязательств.

В России культура деловых отношений остается пока на низком уровне. По оценкам экспертов, около 60 – 70% договоров не выполняются, особенно в отношении таких характеристик как качество и объем поставок. Поэтому необходимость повышения деловой культуры в российской экономике является очень актуальной. Ее основными характеристиками должны быть:

- человечность отношений;

- регулятивность социальных механизмов, что позволяет снизить количество негативных отклонений в поведении;

- технологичность (воспроизводимость образцов поведения), означающее, что сложное поведение может быть разбито на ряд простых действий;

- продуктивность – способность созидать новые образцы;

- согласованность традиционности и новизны;

- информативность – культура должна быть понятна и воспринимается всеми людьми;

- коммуникативность – культура должна вести к объединению людей, а не к изоляции;

- нормативность культуры определяет культурные отношения как норму, эталон, закон.

Среди видов культуры огромное значение имеет нравственная культура. Нравственная культура – характеристика межличностных отношений, способов регуляции поведения и поступков людей на основе моральных норм и идеалов. Нравственная культура находит выражение в различных кодексах чести. Это внутренне организованный образ, в котором мир описывается, оценивается и предписывается для поведения; это определенная идеология, призма, через которую деловой человек смотрит на мир.

В отличие от отдельных рекомендаций, кодекс представляет собой более обоснованные, собранные воедино «путеводители» правильного поведения. Когда работникам приходится делать нравственный выбор в конкретной деловой ситуации, их суждения часто бывают слишком субъективными, зависят не только от уровня нравственного воспитания человека, но и от уровня его образования, культуры, информированности о положении дел в организации, степени социальной ответственности, патриотичности и многих других факторов. Само существование такого кодекса (своеобразного нравственного стандарта компании) помогает работникам проникнуться пониманием важности своей деловой миссии и принимаемых им решений.

В современную хозяйственную практику этические кодексы вошли в 70-е годы XX века в США, где с их помощью многие крупные компании стремились поддержать свой имидж в глазах широкой публики. В Западной Европе они появились только в середине 80-х годов и до сих пор воспринимаются как американская модель. Однако история возникновения деловых моральных кодексов более продолжительна. В России первые кодексы чести деловых людей появились еще 200 – 250 лет назад и связаны, прежде всего, с деятельностью купцов.

Потребность внедрения в современную практику российского бизнеса норм деловой культуры была осознана многими предпринимателями еще в самом начале рыночных реформ, что выразилось в принятии различными корпоративными объединениями своих кодексов, например:

- кодекс чести банкира (1992г.);
- кодекс профессиональной этики членов Российского общества оценщиков (1994 г.);
- кодекс чести членов Российской гильдии риэлтеров (1994г.);
- кодекс чести брокера.

В настоящее время многие представители российского бизнеса понимают необходимость повышения культуры и формирования здоровой этики предпринимательства. Культурный фактор является важным резервом повышения конкурентоспособности и, как следствие, эффективности национального хозяйства. Повышение культуры и оздоровление этики хозяйственных отношений способно существенно поднять качество национального человеческого капитала, что является ведущим фактором экономического и социального развития в условиях постиндустриальной экономики.

Литература:

1. Балбеко А.М. Культура предпринимательской деятельности //Социально-гуманитарные знания. – 2001. - №4. – С.192-202.
2. Кононенко Б.И. Основы культурологи: Курс лекций/ Б.Кононенко. – М.: ИНФРА – М, 2002. – 208 с.
3. Макеева В.Г. Культура предпринимательства: Учебное пособие. – М.: ИНФРА – М, 2002. – 218с. – (Серия «Высшее образование»).
4. Шпенглер О. Закат Европы. – М., 1993.

12.5 Деловая репутация фирмы: оценка и мотивы накопления

В постиндустриальной экономике значительно возрастает роль деловой репутации фирмы. Именно она, в первую очередь, определяет устойчивость потребительского спроса на произведенную продукцию, уровень доверия к фирме со стороны деловых партнеров, возможности расширения их круга, выхода на новые рынки, наращивания масштабов деятельности и увеличения прибыли.

Деловая репутация во многом зависит от того, каким человеческим капиталом располагает компания. Среди его составляющих особое значение имеет культурно-нравственный капитал. Он складывается из личностных культурных и моральных характеристик членов производственного коллектива, но не сводим к простой их сумме. В масштабе фирмы возникает новое качество человеческого капитала, обусловленное достигнутым уровнем взаимодействия внутри компании, с деловыми партнерами и потребителями, государством, институтами гражданского общества, той политикой, которую проводит руководство фирмы, морально-психологическим климатом в коллективе.

Однако, безусловно, исходной предпосылкой формирования деловой репутации являются личностные характеристики работников, в особенности, культурно-нравственные и психологические.

В коллективе, члены которого не отличаются достаточным уровнем культуры, чаще возникают деловые и личные конфликты. Конфликты вызревают на почве взаимной неприязни, расхождения во взглядах на жизненные и деловые проблемы, несовпадения целей, преследуемых членами коллектива, ценностей, которым они отдают предпочтение, неодинакового восприятия возникающих ситуаций, а также как результат несогласованности совместных действий.

Недоброжелательный деловой климат может стать причиной снижения производительности, неудовлетворенности работников условиями труда, ухудшения социального взаимодействия и, как следствие, увеличения текучести кадров. Специалисты по управлению персоналом должны владеть навыками по разрешению конфликтных ситуаций. Существует пять основных способов разрешения конфликтов: уклонение, сглаживание, принуждение, компромисс, решение вызвавшей конфликт проблемы.

Как показывают исследования, удовлетворенность работника психологическим климатом на рабочем месте является важным фактором повышения производительности и эффективности труда. Поэтому подбор персонала в малые трудовые коллективы необходимо осуществлять особенно тщательно. Выделяют следующие условия, определяющие совместимость работников в процессе трудовой деятельности:

1) биологическая совместимость – это совместимость биополей членов коллектива. Ее наличие практически не поддается предварительной оценке;

2) психологическая совместимость – может быть определена на основе психологических тестов;

3) нравственная совместимость – отражает соответствие личной культуры и моральных представлений работников.

Культурно-нравственный капитал человека во многом определяет его деловую репутацию. Однако она зависит и от других личностных характеристик. Репутация работника складывается из следующих составляющих:

1) профессионализм – мастерство, умелость, грамотность выполнения трудовых функций определенной профессии;

2) квалификация – означает наличие специальной профессиональной подготовки, знаний, навыков, умений для выполнения сложных работ;

3) трудовая дисциплина – соблюдение правил внутреннего распорядка, производительное использование рабочего времени, добросовестное исполнение своих обязанностей, высокое качество работ;

4) технологическая дисциплина – строгое соблюдение требований технологии;

5) договорная дисциплина – обязательное выполнение условий договора;

6) исполнительность – выполнение правил, норм, инструкций, приказов, распоряжений руководителей;

7) инициатива – умение в конкретных ситуациях находить оптимальные решения, позволяющие качественно и в срок выполнять полученные задания;

8) умение самостоятельно решать творческие задачи;

9) общая культура работника.

Характеристику репутации работника можно получить проанализировав отзывы лиц с которыми он работал и имел личные и деловые контакты, произведя социологические оценки (путем опроса деловых партнеров, членов трудового коллектива, изучив рекомендательные письма и другие документы), а также с помощью социально-психологических тестов.

Ниже приводятся примеры тестов, позволяющих оценить отдельные качества, из которых складывается деловая репутация работника:

Тест №1:

«Полярная методика»

Культурный +5+4+3+2+1+0-1-2-3-4-5 Некультурный

Совестливый +5+4+3+2+1+0-1-2-3-4-5 Бессовестный

Честный +5+4+3+2+1+0-1-2-3-4-5 Вороватый

Тест №2:

«Обладаете ли вы достаточным уровнем моральной и деловой культуры?»

Тест требует ответов самого работника.

1. Основные достижения: кратко опишите основные ваши достижения на последний период оценки на данном посту.

2. Деятельность по личному развитию: опишите любые меры по вашему индивидуальному развитию (например, обучение на курсах), в которые вы были вовлечены ранее или сейчас.

3. Укажите уровень вашего образования по 10-бальной шкале.

4. Общение с коллегами:

- а) говорю ясно и кратко;
- б) хорошо работаю с коллегами;
- в) хорошо работаю с подчиненными;
- г) хорошо работаю с начальниками;
- д) учтив, всегда помогаю клиентам;
- е) убедительно излагаю идеи.

5. Навыки работы:

- а) всегда завершаю рабочие заседания;
- б) знаю основные аспекты работы;
- в) немного нуждаюсь в контроле;
- г) иногда делаю ошибки;
- д) работаю по графику;
- е) знаком с современными достижениями в данной области.

6. Планирование работы:

- а) устанавливаю себе реальные задачи;
- б) точно анализирую запросы и нужды;
- в) результативен;
- г) разрабатываю большое количество решений;
- д) эффективно обнаруживаю и решаю проблемы.

7. Организация личного труда:

- а) содержу документацию в полном порядке;
- б) распределяю задания должным образом;
- в) проверяю эффективность действий;
- г) определяю основные цели работы;
- д) экономно и эффективно использую время.

8. Наблюдательность:

- а) точно определяю результативность труда подчиненных;
- б) демонстрирую эффективное лидерство;
- в) побуждаю подчиненных.

9. Многие деловые люди не придают значения одежде. А что она для вас?

- а) много значит;
- б) я люблю красиво одеваться, так как это приятно и мне, и, окружающим;

в) хорошая одежда нужна мне для работы. Если я буду плохо одет, люди не станут иметь со мной дела.

10. Друзья;

а) с их помощью я делаю свои дела, и они мне помогают. С их помощью я достаю, покупаю, подписываю;

б) я не могу без друзей, они помогают мне в трудную минуту;

в) друзья – это для меня все. Я с ними советуюсь, помогаю им.

11. Прочие качества:

а) знаю, где искать информацию;

б) разрабатываю и развиваю творческие идеи;

в) хорошо справляюсь с работой при наличии давления;

г) принимаю хорошие решения;

д) всегда вежлив и пунктуален.

Так как деловая репутация играет очень важную роль как в деятельности фирмы, так и работника, то целесообразно использовать различные меры, содействующие ее повышению. В ряду таких мер можно использовать разнообразные формы материального и морального стимулирования.

Материальное стимулирование включает:

1) различные виды материальных поощрений за добросовестное выполнение работы: выдача премии, награждение ценным подарком и другие;

2) учет достижений в повышении квалификации при проведении аттестаций и присвоении более высокого квалификационного разряда;

3) организацию четкой системы служебного роста, продвижения в профессиональной карьере;

4) организацию профессиональных конкурсов, победители которых получают денежное вознаграждение.

Моральное стимулирование основано на учете роли субъективных самоощущений работника, его самооценки и оценки окружающих людей. Оно включает такие формы как:

1) объявление благодарности;

2) награждение почетной грамотой;

3) занесение в Книгу почета, на Доску почета и другие.

Оценка деловой репутации фирмы как объединения многих людей, выполняющих разнообразные функции, требует иных подходов. Ее самой общей характеристикой выступает имидж фирмы, в том виде как он воспринимается общественностью, деловыми партнерами, потребителями, государством. Определенное содержание оценка

имиджа получает на основании сбора и обобщения отзывов представителей указанных групп субъектов деловой и социальной активности. Ее показателями также служат котировки акций компании на фондовых биржах, рост объема продаж, диверсификация рынков сбыта, состояние налоговой и финансовой дисциплины, отсутствие или наличие правонарушений в деятельности фирмы и ее отдельных представителей и др. Важным дополнением деловой репутации является морально-психологический климат в компании, те ценностные приоритеты, которые прослеживаются в политике ее руководства. Особое значение имеет отношение руководящего звена к этическим аспектам деятельности фирмы. В частности, о многом говорит наличие или отсутствие корпоративного кодекса морали, практика обучения персонала навыкам поведения в сомнительных, в этическом смысле, деловых ситуациях.

К сожалению, молодой российский бизнес, в своей основной массе, пока не отличается высоким уровнем корпоративной и деловой этики. Учитывая те проблемы, с которыми ему приходится сталкиваться, эта сторона деятельности российских предпринимательских структур представляется крайне актуальной.

Литература:

1. Волгин Н.А., Николаев С.В. Доходы работника и результативность производства: (Проблемы, реалии, перспективы)- М. Универсум, 1994-274с.
2. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России. Издание второе, дополненное, исправленное.- М.: Юристъ, 2000-480с.
3. Загоруйко И. Как управлять персоналом коммерческой организации //Человек труд -1993-№1-с.101-106.
4. Комарова Н. Мотивация труда и повышение эффективности работы //Человек труд-1997-№10-с.90-92.
5. Сперанский В.И. Управление и самоменеджмент в конфликтных ситуациях // Социально-политический журнал -1997-№1-с.171-186.
6. Основы предпринимательского дела. Благородный бизнес / Под редакцией Осипова Ю.М. - М.: Ассоциация "Гуманитарное знание", 1992. - 432с.

ГЛАВА XIII. ИНСТИТУЦИОНАЛЬНАЯ ИНФРАСТРУКТУРА КАПИТАЛИЗАЦИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ ЗНАНИЙ И СПОСОБНОСТЕЙ

Знания, способности, опыт, культура, мотивации человека могут оставаться личным достоянием и не приносить никаких доходов. В обществе необходимо иметь определенные условия и сформированные институты, преобразующие человеческие качества в форму человеческого капитала. Такими институтами являются рынок человеческого капитала, институт социального партнерства на предприятиях, адекватная государственная и внутрифирменная политика оплаты труда с учетом реальных вложений человеческого капитала.

13.1 Формирование и функционирование рынка человеческого капитала как основного ресурсного рынка

По мнению многих ученых, XXI век станет веком перехода наиболее развитых государств к постиндустриальной стадии своего развития. Для постиндустриального общества характерно развитие рыночных структур, информатизация общества и возрастание роли человеческого капитала.

Необходимость существования рынков в таком аспекте отражена, например, в работе Г. Беккера «Экономический анализ и человеческое поведение», где он отмечает важность экономического подхода в определении факта существования рыночных структур. По его мнению, данный подход «предполагает существование рынков, с неодинаковой степенью эффективности координирующих действия различных участников – индивидуумов, фирм и даже целых наций – таким образом, что их поведение становится взаимосогласованным» [1, с. 26].

Рынок в самом общем виде можно охарактеризовать как многоотраслевую сферу экономических отношений по поводу купли – продажи определенных видов товаров. Среди таких товаров могут выступать как материальный, так и нематериальный капитал, а также способности и возможности людей, реализуемые посредством рыночных отношений (т.е. различные виды человеческого капитала). При этом важно отметить, что, как и другие виды капитала, человеческий капи-

тал имеет самовозрастающую стоимость, т.е. его величина возрастает в результате повышения качества рабочей силы (за счет накопления знаний, повышения квалификации, укрепления здоровья, развития творческих способностей и т.д.).

Основной вклад в популяризацию идеи человеческого капитала был внесен Т. Шульцем, а разработка экономических оснований данного вида капитала была дана Г. Беккером в своем фундаментальном труде «Человеческий капитал»²³.

С точки зрения макроэкономики **формирование человеческого капитала** Т.Шульц отождествлял с инвестициями в систему образования, трансформирующимися в «производственно необходимый» запас знаний и навыков работника, что способствует повышению удовлетворенности индивида содержанием или оплатой своего труда [9]. Г.Беккер более широко трактовал их состав, включая инвестиции во внутрифирменное образование и подготовку рабочей силы, расходы на охрану здоровья, профессиональную и географическую мобильность. В рамках модели, предложенной Г.Беккером и его последователями, социально-экономическое расслоение рассматривается как следствие оборота человеческого капитала [4].

Высокий уровень отдачи от образования предполагает соответствующий рост доходов, в то время как бедность - результат дефицита человеческого капитала. Следовательно, согласно экономической теории *человеческий капитал - это накопленный запас навыков, знаний и способностей, формирование которого осуществимо только посредством инвестирования в процесс воспроизводства его составных частей*. Целесообразно используемые в той или иной сфере, они повышают производительность труда, способствуют росту объемов производства и в результате - увеличению доходов работника, стимулируя его к новым вложениям в поддержание собственного здоровья, повышение уровня образования, квалификации и т.п.

Человеческий капитал как синтез образовательной, интеллектуальной, физической, социальной культуры человека, постоянно пополняющийся и воспроизводящийся, обеспечивает ему доступ к определенному социальному статусу в должностной иерархии и соответствующий доход.

Развитие и дальнейшее продвижение человеческого капитала в системе общественных хозяйственных отношений осуществляется

²³ Becker G. Human capital. N.Y., 1964

посредством **рынка человеческого капитала**. Хотя нельзя не отметить тот факт, что столь важная экономическая категория пока еще не исследована должным образом в научной литературе. Традиционно преобладает точка зрения о формировании и преимущественном развитии рыночных отношений, которые связаны с реализацией способностей к труду отдельного человека и населения в целом на основе спроса и предложения, купли-продажи рабочей силы, конкуренции. Этот комплекс социально-трудовых отношений проф. В.С. Буланов, как и многие авторы, обозначил как рынок труда [7, с.34].

Формирующаяся на рынке труда цена труда представляет собой экономическую оценку человеческих ресурсов, влияющую на величину доходов работников и издержки работодателей, которая, в свою очередь, зависит от эффективности использования высококвалифицированных человеческих ресурсов, определяемой уровнем их потребления. Но еще К. Маркс доказал, что труд не может быть товаром. В 1948г. профсоюзы политически подтвердили неправомерность характеристики труда как особого товара, что возможно только в рабовладельческом обществе. Поэтому понятие «рынок труда» можно признать условным. Работодатели предлагают вакантные рабочие места, для занятия которых требуются определенные работники с соответствующей квалификацией, знаниями, опытом, т.е. обладающие определенным человеческим капиталом. Потому и теоретически, и практически адекватным следует признать данный ресурсный рынок как «рынок человеческого капитала».

В рыночной экономике человек выступает как собственник определенных видов ресурсов, таких как природные богатства, материальные ценности, трудовой капитал и т.д. При этом отметим, что согласно теории человеческого капитала, главными из всех видов ресурсов выступают именно знания, умения, навыки и способности человека, т.е. его индивидуальный человеческий капитал. Отсюда исходит важность рынка, посредством которого данный ресурс реализуется при вовлечении его в экономические связи и отношения.

Рынок человеческого капитала является самым сложным из всех видов рынков ресурсов, что связано, прежде всего, с объектом рыночных сделок. **Человеческий капитал как ресурс** можно охарактеризовать следующими показателями:

- во-первых, разными физическими данными и разными способностями, в результате чего при заключении трудового контракта невозможно заранее определить реальный уровень трудовых усилий работника;

- во-вторых, неодинаковой квалификацией и опытом, диктующим необходимость различий в заработной плате работников разных профессий;

- в-третьих, человеческий капитал мобилен, т.е. можно сменять одно занятие другим, переходить от менее производительных видов деятельности к более производительным;

- в-четвертых, знания и способности, будучи неотделимыми от человека, включают социальный, психологический, политический аспекты.

У работников, в отличие от машин и механизмов, есть права, которые они могут отстаивать, в том числе при содействии профсоюзов и законов государства. Следовательно, данный ресурс является особым, занимающим исключительное положение ресурсом.

На рынке человеческого капитала большую роль играет **механизм спроса и предложения**. Главной особенностью спроса на человеческий капитал является его производный характер, т.е. работодателю нужны знания и опыт не сами по себе, а для того, чтобы производить конкретные товары и оказывать конкретные услуги. Поэтому спрос на человеческий капитал определяется ситуацией на товарных рынках конечной продукции, реагируя на рост или падение спроса и изменение производственных технологий. Процесс формирования предложения человеческого капитала в экономике зависит от волеизъявления каждого работника, от его возможностей, способностей, навыков работы, жизненных планов и т.д.

В целом, структуру рынка человеческого капитала можно представить следующим образом (рисунок 13.1).

В зависимости от отрасли хозяйственной деятельности и предприятия, где работники предпочитают применять свои способности к труду, формируется спрос и предложение на данном рынке. Механизм спроса и предложения на рынке человеческого капитала основан на конкуренции между работниками за право наиболее выгодного применения своих способностей, и работодателями - за право привлечь и использовать наиболее квалифицированных работников. В данной ситуации большое значение имеют такие структуры, как профсоюзы работников и союзы работодателей, призванные регулировать отношения на рынке человеческого капитала.

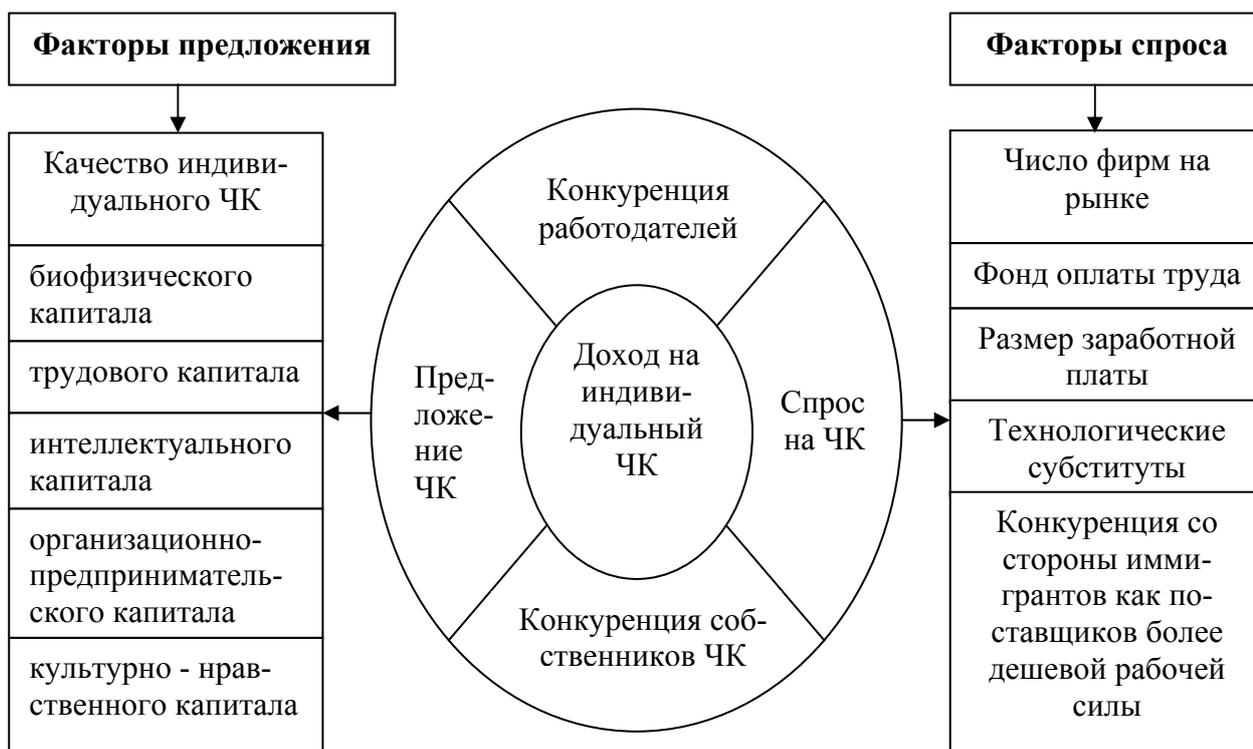


Рис. 13.1 Структура рынка человеческого капитала (ЧК)

Отсюда вытекает вопрос: **что же является товаром на данном рынке?** И здесь возможно несколько вариантов ответа:

1) товаром является человеческий капитал, обладателем которого является непосредственно каждый работник. Он же и решает, как наиболее выгодно применить свои способности, навыки, знания.

2) товаром является рабочее место, являющееся собственностью работодателя. Здесь необходимо отметить, что снижение числа рабочих мест в экономике неизбежно приводит к росту безработицы.

В связи с этим, важным элементом функционирования исследуемого рынка является *механизм оплаты труда*. На рынке человеческого капитала его доля в доходах определяется в зависимости от его вклада в конечные доходы фирмы.

При этом необходимо учесть, что низшая граница оплаты труда определяется расходами на воспроизводство человеческого капитала, в частности, капитала здоровья и трудового капитала, т.к. расходы на питание, одежду, жилье, отдых, обучение работник возмещает из заработной платы. Набор благ и услуг, необходимых для нормального воспроизводства работоспособности, получил название «потребитель-

ской корзины». Профсоюзы работников и союзы работодателей согласуют состав и цену приобретения потребительской корзины на очередной период.

Дополнительный заработок в виде премий или части прибыли зависит от величины вклада человеческого капитала в доходы предприятия. Интеллектуальная собственность, предпринимательские секреты и риск, репутация работника и его положение (статус) в организации учитываются в системах материального поощрения персонала.

Для Орловской области на начало 2005г. бюджет прожиточного минимума (БПМ) составил 2400 руб. в месяц. Эта сумма определяет расходы, необходимые для физического выживания. Двукратный БПМ – 4800 руб. в месяц - составляет стоимость минимальной потребительской корзины профсоюзов и необходим для воспроизводства работоспособности человека, занятого простым трудом. Квалифицированный труд требует повышенных расходов. Опыт и квалификация учитывается по тарифным разрядам рабочих и оплата труда дифференцируется. На практике труд рабочих высших разрядов оплачивается в 3-4 раза выше, в пределах от 6000 до 16000 руб. в месяц.

Специалисты зачастую заняты умственным трудом и являются владельцами интеллектуального капитала. Воспроизводство аналитических и творческих способностей требует повышенных расходов на обучение и информационное обеспечение. Труд специалистов оплачивается в пределах от рационального дохода в 16000 рублей в месяц до 24000 рублей – бюджет достатка.

Наиболее редкими и значимыми на практике оказываются предпринимательские и организаторские способности. Оплата труда высшего управленческого персонала и предпринимателей не ограничивается верхним пределом и зависит от доходов бизнеса. На прибыльных предприятиях руководители и авторы инновационных проектов получают как заработную плату, так и часть дохода в виде бонусов или тантьем (доли в прибыли). Их доля в прибыли может в несколько раз превышать заработную плату. Так, экономисты отмечают устойчивый факт, что доходы руководителей 500 крупнейших фирм США превышают оплату труда президента США.

Следовательно, в силу того, что каждый работник обладает уникальными способностями и знаниями, которые требуют постоянного поддержания и совершенствования, появляется необходимость говорить о том, что рынок человеческого капитала является более емким по содержанию и формам проявления, по сравнению, например, с

рынком труда. Кроме того, способности человека к труду формируются путем сочетания врожденных свойств человека с образованием, миграцией, охраной его здоровья и образом жизни, уровнем развития его творческих способностей и моральных качеств. Данный факт не вполне учитывается на рынке труда, в то время как рынок человеческого капитала в полной мере может принять его в качестве объекта своего исследования.

Трансформация рынка труда в рынок человеческого капитала обусловлена не только возрастанием значения качества человеческого капитала, но еще и тем, что информационная революция породила в обществе тревожные опасения о резком уменьшении доли работников, занятых преимущественно в отраслях производственной сферы. В связи с этим, отмечается рост конкуренции на рынке человеческого капитала, которая вызвана также различиями в уровне образования населения, в уровне его мобильности в современной рыночной экономике.

Структура рынка человеческого капитала будет более сложной по сравнению со структурой рынка труда еще и потому, что данный рынок представляет собой более зрелую по сравнению с рынком труда рыночную структуру, посредством которой собственник человеческого капитала получает возможность реализовать свои навыки и способности в процессе вложения в конкретное дело на конкретном предприятии (рисунок 13.2).

В целом рынок человеческого капитала выражает систему отношений между собственниками предприятий, персоналом и государством. В рыночной экономике данный рынок опосредует продвижение работниками-собственниками своих знаний и способностей относительно выбора отрасли бизнеса.

Но рынок человеческого капитала – это, в первую очередь, конкурентный рынок.

В силу чрезвычайной сложности структурно – функциональной организации данного рынка всегда существует определенное несоответствие между спросом на человеческий капитал и его предложением.

В частности, часть рабочих мест, требующих для своего замещения высокой квалификации, остается незанятой, а часть лиц, не имеющих необходимой специальной подготовки, не могут найти работу. В такой ситуации возникает конкуренция не только между безработными за то, чтобы получить хоть какую-нибудь работу, но и ме-

жду высококвалифицированными работниками и специалистами за более выгодное приложение своего труда с более высокими заработками.

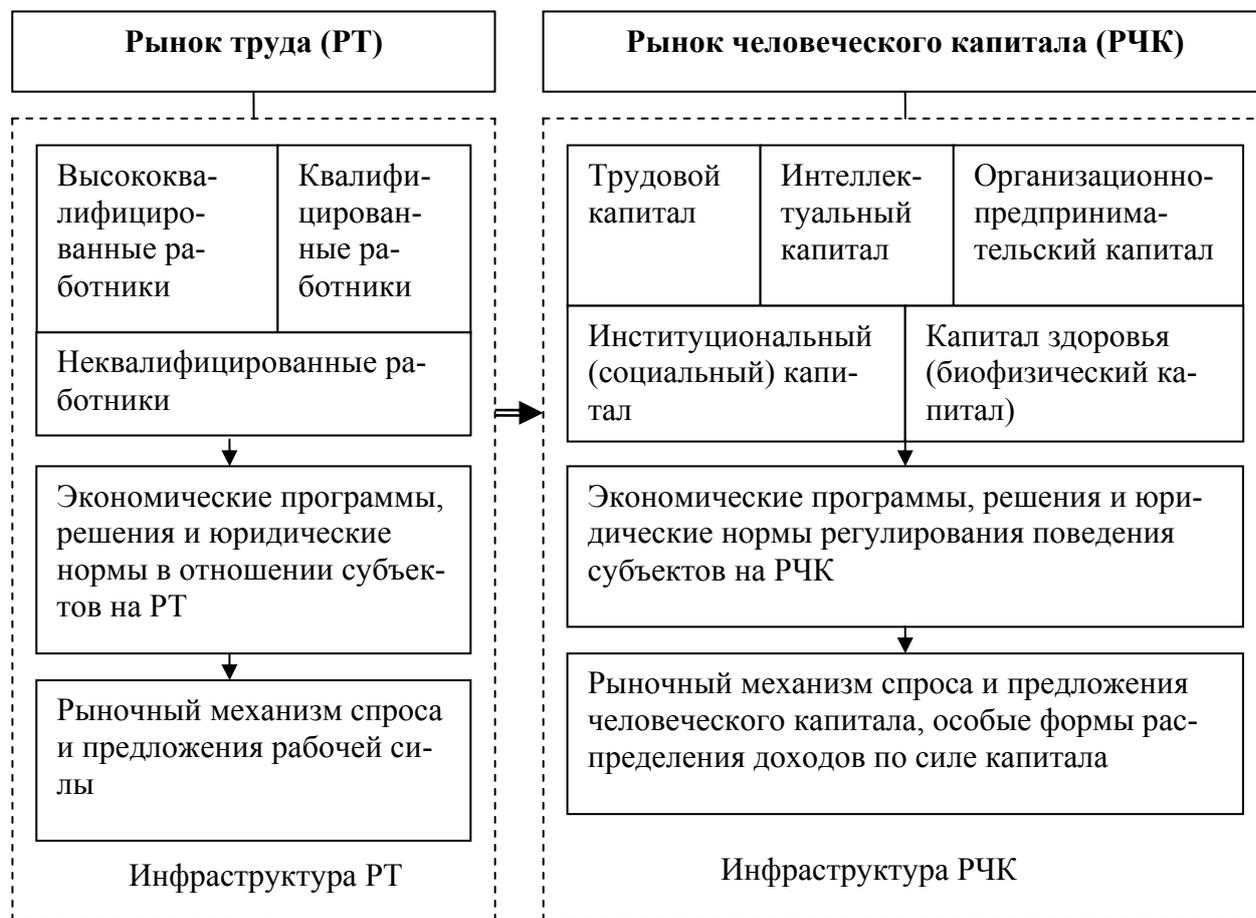


Рис. 13.2 Трансформация рыночных структур

В результате проведения **анализа современной рыночной системы** выявились и обострились многочисленные диспропорции на рынке человеческого капитала. Роль данного рынка в российской экономике по большинству параметров не отвечает ни современным технологическим, ни социально-экономическим требованиям.

Так, недостаточная развитость инфраструктуры рынка человеческого капитала приводит к возникновению различных проблем, среди которых наиболее важными являются следующие:

1- недостаточная сбалансированность спроса и предложения трудового капитала работников;

2- низкая конкурентоспособность и профессиональная мобильность персонала в силу недостаточного развития его интеллектуального капитала;

3- рост безработицы, и, соответственно, социальной напряженности в обществе, что ослабляет стимулы к реализации организационно-предпринимательского капитала;

4- непредоставление отдельными работодателями необходимого социального пакета для своих работников и недоступность некоторых услуг социальной сферы для отдельных групп занятых препятствует развитию и совершенствованию их биофизического и культурно-нравственного капитала.

Учитывая специфику организации и функционирования российского рынка человеческого капитала, необходимо обратить особое внимание на то, что в рамках реализации трудового капитала сегодня серьезно изменяется количественно-качественная дифференциация рабочих мест, а также отраслевое распределение рабочей силы [5, с.24].

Развитие **рынка трудового капитала** в нашей стране усугубляется следующими процессами:

- сверхзанятость населения из-за неэффективности использования трудового потенциала на фоне скрытой безработицы, достигавшей, по разным оценкам, 10 - 25% работающих граждан;
- значительное число вакансий при дефиците рабочей силы по ряду профессий, определявшемся недостатками подготовки, отсутствием трудовой мобильности, необходимой для адаптации к меняющимся производственным условиям;
- неравномерное распределение трудовых ресурсов по территории страны;
- широкое распространение неофициальных и теневых форм занятости.

В свете этого необходимо отметить, что в результате проведения политики поддержания эффективного уровня занятости в Российской Федерации численность безработных граждан снизилась в последние 4 года почти на 21% [6, с. 32].

Наибольшую численность занятых составляют лица, имеющие высшее и среднее профессиональное образование, т.е. владельцы интеллектуального капитала, реализующие свои способности на **рынке интеллектуального капитала**.

Формирование и функционирование данного вида рынка обусловлено особым динамизмом и чрезвычайной сложностью процессов, имеющих место в современной экономике. Интеллектуальные способности каждого человека становятся особенно важным фактором

прогресса в условиях инновационной экономики, отличающейся ускоренными темпами развития информационных технологий всех отраслей.

Как отмечает С.А. Дятлов, интеллектуализация экономической среды, новые научные знания, инновационный бизнес, информатизация, степень овладения информационными ресурсами становятся необходимой основой существования высокоэффективной и конкурентоспособной рыночной экономики [3, с. 114].

В связи с этим, на современном этапе развития рынка именно интеллектуальная его составляющая определит направление поступательного движения и совершенствования всего народнохозяйственного комплекса России.

Но, несмотря на важность новых исследований и разработок, призванных повысить конкурентоспособность нашей страны на мировых рынках товаров и услуг, число организаций, работающих в данной сфере, неуклонно сокращается: с 4099 в 2000г. до 3797 – в 2003г. (на 8%). В Орловской области число таких организаций за 2000-2003 гг. снизилось с 23 до 20 единиц (на 15%) [6, с. 548].

Ситуация на рынке интеллектуального капитала ослабляется еще и тем, что в России средний возраст высококвалифицированных рабочих во многих отраслях промышленности составляет 53 - 57 лет. Устаревшие производственные технологии и оборудование, длительные и необратимые остановки производства, низкая заработная плата вызвали в свое время отток профессионалов, привели к существенному снижению общего профессионального уровня (доля рабочих высшей квалификации в промышленности России составляет около 5%, в то время как в США - 43%, а в Германии - 56%).

Кроме того, в нашей стране наблюдается снижение уровня трудовой активности, которое явилось следствием ухудшения здоровья и физического развития персонала предприятий и неспособности его участвовать в определенных видах трудовой деятельности.

Способность индивида выполнять различные виды работ реализуется на **рынке биофизического капитала**. Основными показателями эффективности функционирования данного рынка являются следующие:

- 1- заболеваемость работников (количество пропущенных трудовых дней по причине болезни);
- 2- производственный травматизм;
- 3- доступность услуг медицинских учреждений.

Развитие и функционирование рынка биофизического капитала призвано обеспечить все производственные процессы, протекающие в экономике, необходимыми человеческими ресурсами, обладающими соответствующим уровнем здоровья, выносливости, работоспособности и т.п. для выполнения различных видов работ. К настоящему времени, согласно данным Росстата, во вредных и опасных условиях труда работают четверть работников промышленности, треть строителей, около 15% транспортников. При этом аттестация рабочих мест давно не проводилась и вообще отсутствует в малом бизнесе, во многих частных коммерческих организациях. Высок также и производственный травматизм.

Следовательно, здоровье – это многофакторная проблема. Необходимо выделить следующие причины, создающие угрожающие ситуации для здоровья:

- 1- генетическое наследство;
- 2- социально-экономическая ситуация в стране: уровень бедности, доступность услуг социальной сферы и т.д.;
- 3- состояние окружающей среды: уровень загрязнения рек, почвы, близость расположения объектов повышенной опасности и т.д.;
- 4- уровень трудовой производственной безопасности;
- 5- образ жизни индивида.

Как отмечает А. Бойко, здоровье зависит от уровня системы здравоохранения на 8%, от окружающей среды – на 20%, от генетической предрасположенности – на 12%, от образа жизни человека на 60% [2, с. 11].

Следовательно, необходимо постоянно поддерживать биофизический капитал населения, пропагандируя здоровый образ жизни и делая более доступной информацию о предоставляемых услугах на соответствующем рынке.

Рынок организационно - предпринимательского капитала существует везде, где люди самостоятельно, а не под руководством государственных структур производят товары и оказывают различные услуги потребителям.

Условия современной рыночной системы с жесточайшей конкуренцией и необходимостью постоянного принятия неординарных и выгодных для себя решений требуют от предпринимателей не просто способности управлять предприятием и идти на риск, но и сводить его возможные негативные последствия к минимуму. Следовательно, предпринимательство можно охарактеризовать как высшую ступень

управленческой деятельности, направленную на созидание и творческое осмысление конкретных производственных условий в целях критической оценки возможности максимизации прибыли.

Структуру предпринимательства составляют две основные группы:

1- предприниматели, владеющие частью предприятия или всем предприятием, непосредственно участвующие в процессе управления им;

2- предприниматели - собственники предприятий, не принимающие активного участия в управлении предприятием.

Наиболее обширной по составу и структуре является первая группа, в которую входят, прежде всего, собственники малых и средних компаний. Для таких предпринимателей собственное предприятие – это альтернатива наемного труда, это образ жизни.

Функции предпринимателей, относящихся ко второй группе, сводятся к участию в разработке и внедрению основных направлений развития предприятия в краткосрочном, среднесрочном и долгосрочном периодах.

В современной России рынок организационно-предпринимательского капитала представлен, в частности, реализацией данного вида капитала через открытие собственного бизнеса и создание малых предприятий. Возникновение частного предпринимательского сектора в экономике привело к оттоку рабочей силы из государственного, на долю которого теперь приходится менее 40% занятых. Выбор человеком сферы занятости (государственный или негосударственный сектор), ее формы (по найму или самозанятость) в значительной степени зависит от уровня его человеческого капитала (возраста, пола, профессии и т.п.). Но, к сожалению, за 2000-2004 гг. произошло снижение числа малых предприятий на 0,3 тыс. единиц [6, с.338].

Развитие малого предпринимательства в России сегодня довольно затруднено, что в свою очередь, сказывается на настоящих и будущих работниках этих предприятий. В сложившихся условиях срок работы работников на малых предприятиях становится все меньше. Причинами текучести кадров являются следующие:

1- низкая заработная плата на значительном количестве рабочих мест и значительная дифференциация отраслей по уровню заработной платы, сопутствующим пакетам социальных услуг;

2- возросшая трудовая мобильность, осознание собственных реальных карьерных перспектив и возможности более выгодного приложения человеческого капитала населения;

3- изменение ожиданий населения в отношении престижности профессий и перспектив развития предприятия (отрасли) и др.

Сложившаяся ситуация вынуждает организации всех форм собственности проводить активную кадровую политику, т.е. человеческий капитал становится основным фактором конкурентоспособности региональной экономики. Именно развитие рынка человеческого капитала позволит увеличить занятость населения, т.к. сфера применения труда человека, имеющего знания и опыт работы по различным направлениям, значительно шире, чем сфера применения труда человека, не имеющего необходимого квалификационного уровня.

Рынок культурно-нравственного капитала находится в непосредственной связи с вышеуказанным рынком в связи с тем, что в современных условиях большое внимание уделяется и нравственным качествам отдельного человека – работника, и деловой репутации фирмы и общества в целом, складывающейся из культурных характеристик ее работников.

На предприятии, в коллективе которого работники не обладают достаточным уровнем культуры, чаще возникают деловые и личные конфликты. Недоброжелательный деловой климат может стать причиной снижения производительности, неудовлетворенности работников условиями труда, ухудшения социального взаимодействия и, как следствие, увеличения текучести кадров [8, с. 228].

На основании анализа развития ситуации в социально-экономической сфере можно сделать вывод, что на ситуацию на рынке человеческого капитала окажут воздействие несколько ключевых факторов:

1- несбалансированность спроса и предложения рабочей силы и недостаточность привлечения средств на проведение активной политики занятости; сохраняющаяся скрытая безработица;

2- сохранение низкой конкурентоспособности на рынке человеческого капитала отдельных категорий граждан в силу ограничения возможности реализации индивидуального человеческого капитала: молодежи без опыта работы, женщин определенного возраста, имеющих малолетних детей, трудоспособных инвалидов, сложности в трудоустройстве выпускников профессиональных учебных заведений всех уровней;

3- межсекторальное перераспределение рабочей силы вследствие реализации организационно – предпринимательского капитала, а так-

же сложность развития малого предпринимательства, затрудняющая решение проблем занятости и, следовательно, повышения эффективности использования человеческого капитала;

4- недостаточная адаптированность системы образования, здравоохранения, структур социально-культурной сферы к современным требованиям рынка человеческого капитала. Например, низкий уровень переподготовки, повышения квалификации кадров на базе внутрипроизводственного обучения работников, снижение уровня использования знаний, обуславливающее потерю умений и навыков; снижение доступности услуг и объектов сферы здравоохранения и культуры по причине недостаточности информации и средств;

5- недостаточный уровень культурно-нравственного капитала работников предприятий, рост психологической напряженности в обществе и деградация социальной сферы как следствие недостаточного финансирования здравоохранения, образования, науки, культуры. В результате – отрицательная динамика социально – демографических показателей состояния биофизического капитала населения (рост естественной убыли, старение населения, рост числа нетрудоспособных и т.п.).

В силу влияния данных факторов, на рынке человеческого капитала может сложиться довольно сложная ситуация. Поэтому основной задачей регулирования данного рынка является разработка и реализация комплекса мер в социально-трудовой сфере, которые позволят в перспективе повысить эффективность функционирования рынка человеческого капитала.

Отсюда, **основными направлениями действий на данном рынке в среднесрочной перспективе** должны стать:

1- сохранение на федеральном и региональном уровнях финансирования мероприятий по содействию занятости и социальной поддержке безработных граждан; развитие системы внутрифирменного обучения персонала предприятий, организаций, а также опережающего профессионального обучения работников, подлежащих высвобождению, как важнейшего средства повышения их конкурентоспособности и профессиональной мобильности на рынке трудового капитала;

2- выравнивание общего уровня образования трудовых ресурсов, развитие их интеллектуального потенциала и разработка механизмов обеспечения потребности организаций в выпускниках учреждений профессионального образования всех уровней;

3- повышение качества медицинского обслуживания населения, уровня его образования и культуры;

4- стимулирование открытия гражданами собственного дела, в частности, посредством минимизация ставок налогов, упрощения учета, расширения мер и способов поддержки малого бизнеса в целом.

Современная система управления человеческими ресурсами должна обеспечивать подготовку «работников знания» - профессионалов, для которых информация и знания служат «сырьем» и продуктом деятельности, а также способствовать выявлению причинно-следственных связей структурной безработицы и своевременному устранению узких мест. Поэтому в число задач государственной важности должна войти разработка комплексной программы с единой информационной базой данных о состоянии спроса и предложения на рынке человеческого капитала, доступной всем его агентам.

Таким образом, в условиях инновационной экономики и глобализации хозяйственных связей коренным образом изменяется позиция относительно функционирования российского рынка человеческого капитала. Этот процесс во многом обусловлен стабильным ростом значения данного вида капитала как фундаментального фактора, лежащего в основе любых изменений, происходящих в обществе. Поэтому качественное улучшение рынка человеческого капитала будет определять перспективы общего социально-экономического развития нашей страны.

Литература:

1. Беккер, Г.С. Экономический анализ и человеческое поведение // THESIS. – 1993. – вып. 1. – С. 24-40.
2. Бойко, А.Ф. Не ждите первого звонка. – М.: Вагриус, 1998. – 352 с.
3. Дятлов, С.А. Теория человеческого капитала: Учебное пособие. – СПб: СПбУЭФ, 1996. – 141с.
4. Капелюшников, Р.И. Экономический подход Г. Беккера к человеческому поведению // США: экономика, политика, идеология. – 1993. - №11.
5. Лукин, В. Единство образовательной и кадровой политики - путь снижения структурной безработицы//Человек и труд. – 2003. - №10. - С.23-25
6. Российский статистический ежегодник. 2004: Стат.сб. / Росстат. – М.; 2004. – 725 с.
7. Рынок труда. Учебник. Под ред. проф. В.С. Буланова. – М.: «Экзамен», 2000. – 448с.

8. Смирнов, В.Т. Управление человеческим капиталом: учебное пособие / Смирнов В.Т., Сошников В.И., Власов Ф.Б., Скоблякова И.В. – Орел: ОрелГТУ, 2005. – 276с.

9. Schuiz, T. Investment in Human Capital: The Role of Education and of Research. N.Y., 1971

13.2 Институт социального партнерства и современная модель цивилизованного бизнеса

При оценке человеческого капитала фирмы целесообразно учитывать следующие категории работников: работники простого труда; высококвалифицированные рабочие, в том числе имеющие интеллектуальную собственность (рацпредложения); специалисты по обработке информации, а также владеющие уникальной информацией; творческие специалисты, производящие и владеющие интеллектуальной собственностью, предприниматели и менеджеры, включая владеющих правами собственности на организационно-предпринимательский вклад и правами собственности на используемые редкие ресурсы (коммерческие секреты, ноу-хау, лицензии и др.).

Признание инвестиций в человеческий капитал как основных видов инвестиций в развитие и процветание национальной экономики изменяет всю модель бизнеса в стране. Отказ от социализма и рыночные реформы 90-х гг. изменили понимание самой системы производственных отношений. Господствующей фактически на большинстве предприятий стала либерально - капиталистическая модель 200-летней давности, периода первоначального накопления капитала, причем часто путем криминального передела собственности. На рисунке 13.3 представлена эта модель, где факторы производства, вовлекаясь в бизнес, приносят определенный вид дохода: рента - природные ресурсы, заработную плату - трудовые ресурсы, прибыль - капитал. Как видно из данной схемы человеческие знания и способности (капитал) в данном случае трактуются как особый товар, а заработная плата не учитывает вклада человеческого капитала.

В Европе последние 30-40 лет утверждается новая модель бизнеса в рамках общей теории социального рыночного хозяйства. Зародившись в Швейцарии, наиболее полное воплощение эта модель бизнеса получила в Германии еще при Л. Эрхарде и В. Брандте.

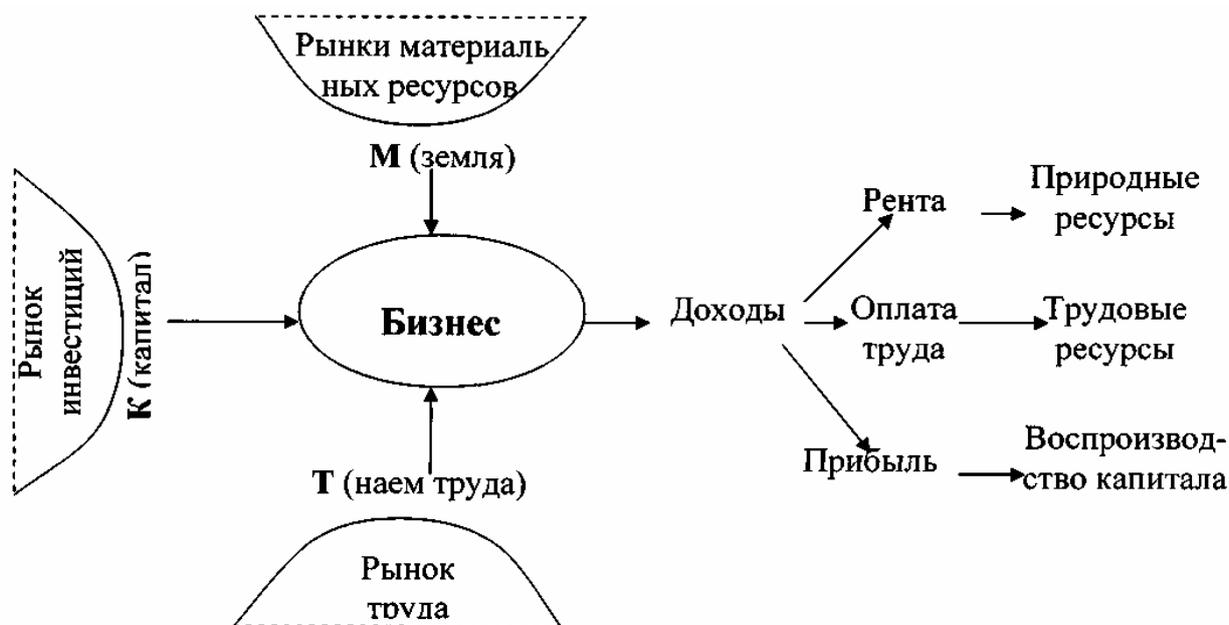


Рис. 13.3 Либерально-капиталистическая модель

Отличительная особенность данной модели состоит в том, что инвестиции делятся на два вида: инвестиции в человеческий и материальный капитал, которые соответственно, контролируются и оцениваются профсоюзами и союзами предпринимателей. После вовлечения данных видов инвестиций в бизнес становится возможным определение в доходах доли труда (человеческого капитала) и доли капитала (физического капитала) (рисунок 13.4)²⁴.

Но в этой схеме не отражены социальные субъекты взаимодействия – собственники материальных активов и человеческого капитала. Потому данную модель цивилизованного бизнеса можно представить в институциональной форме (рисунок 13.5).

В институциональных рамках законодательно закрепленного социального партнерства заключаются трехсторонние соглашения по регулированию социально-трудовых отношений в стране и регионах; заключаются специальные соглашения и отраслевые тарифные соглашения, коллективные договоры на предприятиях. Каждый работник заключает трудовой договор (контракт) и тоже вступает в определенные отношения с работодателем.

²⁴ Гросс, Е., Налбантян, Х. Системный подход к стратегии мотивации персонала. / В кн. «Оплата по результату из опыта оплаты труда персонала в США». 2-е изд.: пер. с англ. - М: Изд. дом «Вильямс», 2004. – с.42.

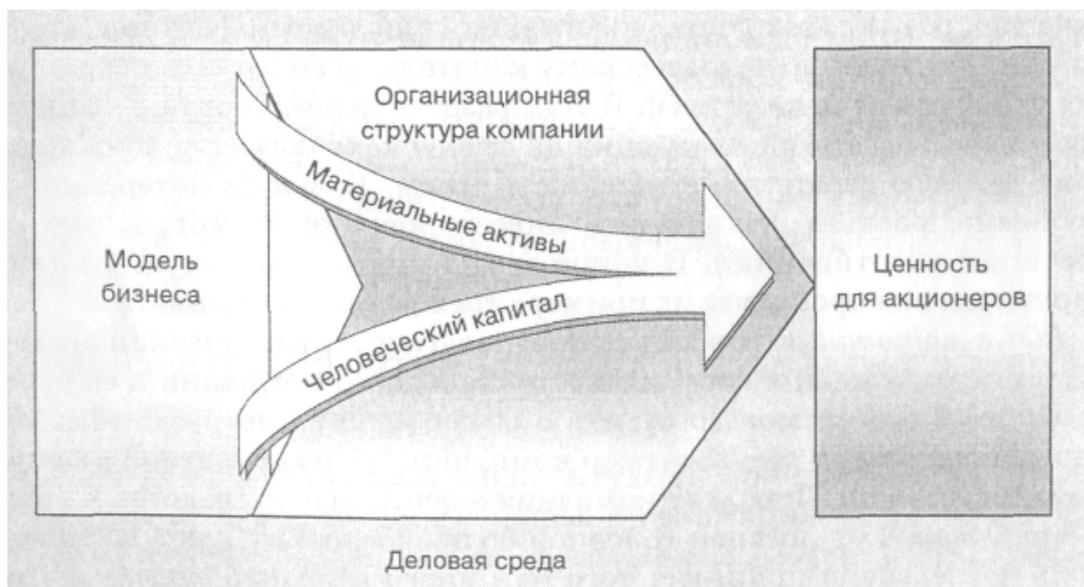


Рис. 13.4 Модель организационной структуры компании

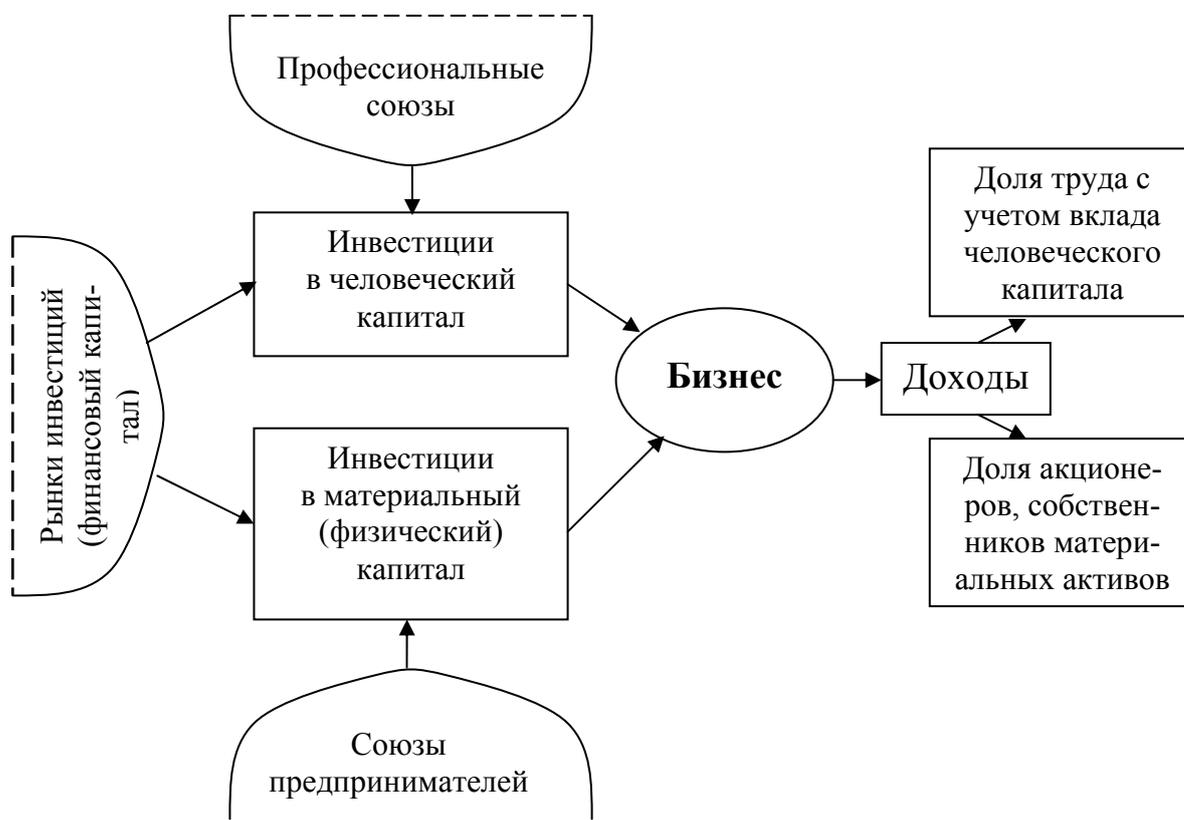


Рис. 13.5 Цивилизованная модель социального партнерства

Социальное партнерство есть общественная форма и процесс согласования интересов работников и работодателей с участием государства как крупнейшего работодателя и в то же время гаранта соблюдения законов, прежде всего, соблюдения трудового и социального законодательства.

Социальное партнерство призвано стать альтернативой отношениям эксплуатации работников, а значит, и классовой борьбы. Из этих двух форм межклассовых взаимоотношений - социального партнерства или классовой борьбы, предстоит сделать осознанный выбор профсоюзам, к предпринимателям и государству.

Таблица 13.1

Сравнение двух вариантов возможного развития отношений работников и работодателей

№ п/п	Критерии сравнения	Социальное партнерство	Классовая борьба
1	Цели	Баланс сил, социальное согласие, стабильность	Борьба с эксплуатацией, неравноправием и угнетением
2	Характер отношений	Равноправие перед законом, равные возможности	Господство и подчинение
3	Методы достижения целей	Переговоры, консультации, соглашения, силовое давление	Споры, конфликты, забастовки, локауты, вооруженная борьба.
4	Состояние и перспективы общественного развития	Относительный баланс сил, гражданский мир, преодоление социального расслоения и поляризация интересов	Социальная напряженность, конфронтация, социальное расслоение и поляризация сил в обществе

Многие профсоюзы сделали выбор в пользу социального партнерства и стремились быть понимающими партнерами. Однако все более отчетливо проявляются стремления со стороны органов власти и работодателей использовать социальное партнерство как ширму для прикрытия своих истинных интересов к обогащению за счет народа, к окончательному разделу собственности и богатства в пользу узкого слоя номенклатурных «капиталистов», к утверждению власти «элитного круга господ» над остальной массой «рабочего люда». Эти тенденции к поляризации и конфронтации социальных сил несложно понять и оценить на всех уровнях, что в наиболее обостренной форме делает оппозиционная пресса.

Обязательства коллективных договоров и соглашений все чаще приобретают декларативный характер, большинство из них не выполняется. Работа комиссий социального партнерства не оказывает серьезного влияния на решение возникающих проблем. Работодатели, особенно в новых сферах бизнеса (банки, страховые компании, малые

предприятия) не включаются в процесс партнерских отношений. Подобное поведение требует выработки адекватной позиции и программы солидарных действий профсоюзов по утверждению достойных, равноправных, а главное - действенных отношений социального партнерства.

1. Вступать в переговоры и заключать соглашения только с цивилизованными предпринимателями.

Критерии для оценки цивилизованности предпринимателей и высшего руководства просты:

- уважение и соблюдение законов, особенно Трудового Кодекса;
- уважение профсоюзов и содействие их нормальной работе;
- стремление к справедливому распределению доходов на цели инвестиций, оплаты труда, выплаты дивидендов и на социальные нужды коллектива;
- серьезное деловое отношение к ведению коллективных переговоров, к заключению договоров и соглашений, а главное -к их обязательному выполнению;
- наличие действенных результатов социального партнерства в виде улучшения конкретных показателей экономического положения предприятий, отраслей хозяйства и уровня жизни работников.

2. Использовать активные, в том числе силовые методы давления и борьбы с нецивилизованными предпринимателями, методы классовой борьбы.

Протесты, стачки, забастовки, «работа по правилам», митинги, шествия, пикеты вплоть до занятия предприятий и выдворения несостоятельных новых хозяев. Практика активных действий профсоюзов угольщиков, авиадиспетчеров, оборонщиков, высшей школы и образования показывает, что без силовых методов воздействия трудно поддерживать равноправный характер социального партнерства.

3. Содействовать расширению правового поля по регулированию отношений социального партнерства. В этих целях необходима разработка и принятие ряда федеральных законов. Прежде всего:

- «О социальном партнерстве»;
- «О цивилизованности предпринимательства»;
- «Об ответственности за произвол, массовые нарушения трудовых и социальных прав работников».

Восстановление достойной оплаты труда.

Заработная плата при любом строе должна выполнять свои объективные функции:

- гарантировать физическое существование работнику и членам семьи - иждивенцам, т.е. не быть ниже бюджета прожиточного минимума для всей семьи;

- обеспечивать воспроизводство работоспособности, т.е. не быть ниже стоимости профсоюзной потребительской корзины;

- быть справедливой с точки зрения учета роли труда как важнейшего фактора производства в распределении чистого дохода предприятия, а значит, прироста достатка и материального благополучия семей.

За годы реформ зарплата едва выполняет первую функцию. Так, средняя заработная плата превышает бюджет прожиточного минимума на 30-40%, составляя 50-55% от стоимости профсоюзной потребительской корзины.

Работники многих отраслей хозяйства: радиоэлектроники, легкой промышленности, народного образования, здравоохранения, культуры и др. получали среднюю зарплату ниже БПМ. Зарплата российских работников в 10-20 раз ниже оплаты труда по родственным профессиям в развитых странах, даже в отраслях с более высокой производительностью труда. Никто кроме профсоюзов не может добиться преодоления этого унижительного положения трудящихся.

Причины чрезвычайного и целенаправленного обесценения труда за последние годы ясны:

1. Ошибочная социально - экономическая политика, ориентированная на стабилизацию, ставшую самоцелью.

2. Политика государства и многих работодателей, а также новых предпринимателей, направленная на перераспределение доходов в пользу узкого слоя сверхбогачей через спекуляцию, финансовые аферы, экономические преступления.

3. Чрезмерное налоговое бремя и формирование неблагоприятного делового и инвестиционного климата, сдерживающего или делающего очень трудным нормальное ведение хозяйства для получения достаточных доходов.

4. Сознательная политика многих работодателей на снижение заработной платы, на усиление эксплуатации труда при достаточно пассивном сопротивлении профсоюзов.

В силу того, что инструменты, с помощью которых проводится неверная социально-экономическая политика, применяются и властями, и работодателями, проблема носит масштабный, национальный характер, затрагивает основные права человека.

Программа солидарных действий профсоюзов за восстановление достойной оплаты труда должна включать следующие основные меры:

1. Реализация требования трудового кодекса о минимальных гарантиях оплаты труда не ниже БПМ уже к концу 2006 года.

2. Борьба за изменение социально-экономической политики государства, ее направленность на увеличение доходов всех социальных групп, а не только «новых русских».

3. Борьба за формирование благоприятного делового климата и тем самым устранение аргументов работодателей на невозможность увеличения оплаты труда.

4. Владение информацией о действительных возможностях предприятия, их доходов, распределении, в т.ч. на оплату труда к социальным расходам, грамотное поведение на переговорах по коллективным договорам и соглашениям.

5. Применение активных методов борьбы с нецивилизованными работодателями, эксплуатирующими труд, включая "работу по правилам", выдавливание некомпетентных руководителей, забастовки, использование международного права, солидарности профсоюзов.

6. Учреждение и эффективная организация работы народных предприятий, ассоциаций рабочей собственности с практическим доказательством возможностей производственного саморегулирования.

На возражения работодателей об отсутствии возможностей повышения оплаты труда из-за низкой технической оснащенности, разрыва хозяйственных связей, неблагоприятных экономических условий и прочих, якобы «объективных» условий профсоюзы должны давать четкий ответ. Техническое оснащение производства, кооперационные связи, организация труда - это должностная обязанность предпринимателей (работодателей). Если они не справляются с этими обязанностями и не могут повлиять на политику властей, то пусть уступят свое место более способным и компетентным руководителям.

На возражения чиновников об отсутствии бюджетных средств на повышение оплаты труда может быть только один ответ - именно их ошибочная экономическая политика подрывает отечественную промышленность, другие отрасли хозяйства, а значит, ведет к уменьшению доходов бюджета. Профсоюзы должны требовать либо смены экономического курса, либо смены чиновников и установления власти, списочной проводить эффективную политику пополнения, а не опустошения бюджета.

Восстановление социальных гарантий качества жизни

Проведение реформ в образовании, здравоохранении, социальном обеспечении, в жилищном строительстве за последние годы резко снизили качество удовлетворения основных жизненных потребностей большинства работников, а значит, подрывается воспроизводство работоспособности и производительности труда.

Для оценки качества жизни должны быть разработаны и законодательно утверждены стандарты социальной достаточности качества жизни на федеральном и региональном уровнях. Минимальные и рациональные нормы социального обслуживания разработаны достаточно обстоятельно в науке. В 80-е годы они широко использовались в планировании развития непромышленной сферы.

Жилая площадь и обеспеченность коммунальными услугами, уровень здоровья и потребность в медицинских услугах, уровень образования, в том числе профессионального, и потребность в образовательных услугах, любительские интересы и потребность в услугах; учреждений культуры, досуга, физкультуры и спорта - так конкретно оценивается уровень и качество жизни по каждому работнику и его семье. Данный анализ позволит вывить социально уязвимые группы по каждой из социальных потребностей как основы для разработки соответствующих программ действий профсоюзов в этой области.

В программе этой работы предстоит продумать и решить вопросы о статусе и формах дальнейшей работы ведомственных объектов профсоюзной собственности в сфере отдыха, культуры, досуга и спорта. Решение этих вопросов возможно в соответствии с Законом РФ «О некоммерческих организациях».

Для отраслевых профсоюзов непромышленной сферы (здравоохранение, просвещение, социальное обеспечение культура и искусство) необходима разработка перспективных программ развития данных отраслей в целях достижения согласованных стандартов качества жизни с учетом возможностей финансирования из трех основных источников - бюджета, страховых социальных фондов, доходов населения.

13.3 Социально-экономическая политика государства

Реальное и действенное социальное партнерство невозможно без внятной политики государства. Выработка и реализация социально-

экономической политики является конституционной обязанностью государства на всех уровнях управления. Содержание и направленность политики существенно изменились с трансформацией социально-экономического строя России. Демократические принципы распространяются и на область экономики. Политика должна выражать интересы граждан и способствовать росту деловой активности и качества жизни всех социальных групп общества. Модель социально-экономической политики отражена на рисунке 13.6.

Первое направление политики и важная услуга государства предприятиям и гражданам заключается в формировании благоприятного делового климата в стране и регионах (1 блок).

Последние 15 лет велик прессинг экономических и политических реформ. Кардинально изменилась макроэкономическая среда с переходом от принципа централизованного планирования к либерализации хозяйственных связей через рыночные формы. Изменениям подвергаются институциональные основы экономики: экономические функции государства, деятельность банков, бирж, налоговых и фискальных органов, хозяйственное право, менеджмент. Начинаются изменения в производственной и социальной инфраструктурах: в энергетике, на транспорте и в связи, в образовании и здравоохранении. Большинство изменений во внешней среде неподконтрольно деловым кругам при всех попытках директорского корпуса и предпринимателей защищать интересы своих предприятий и персонала. Многие факторы внешней среды стали квалифицироваться как неблагоприятные и даже разрушительные. Это требует объективной оценки состояния микросреды, степени влияния ее условий и факторов на деятельность предприятия, необходимой защиты от угроз и учета благоприятных возможностей.

Наиболее продвинутым и систематизированным является анализ внешней среды и ее влияния на бизнес в теории менеджмента. Внешние факторы разделяют на силы прямого и косвенного воздействия на организацию.

Среда прямого воздействия включает в себя факторы, которые непосредственно влияют на операции организации и испытывают на себе прямое же влияние ее действий. К таким факторам относят поставщиков, потребителей, конкурентов, законы и нормы государственного регулирования.

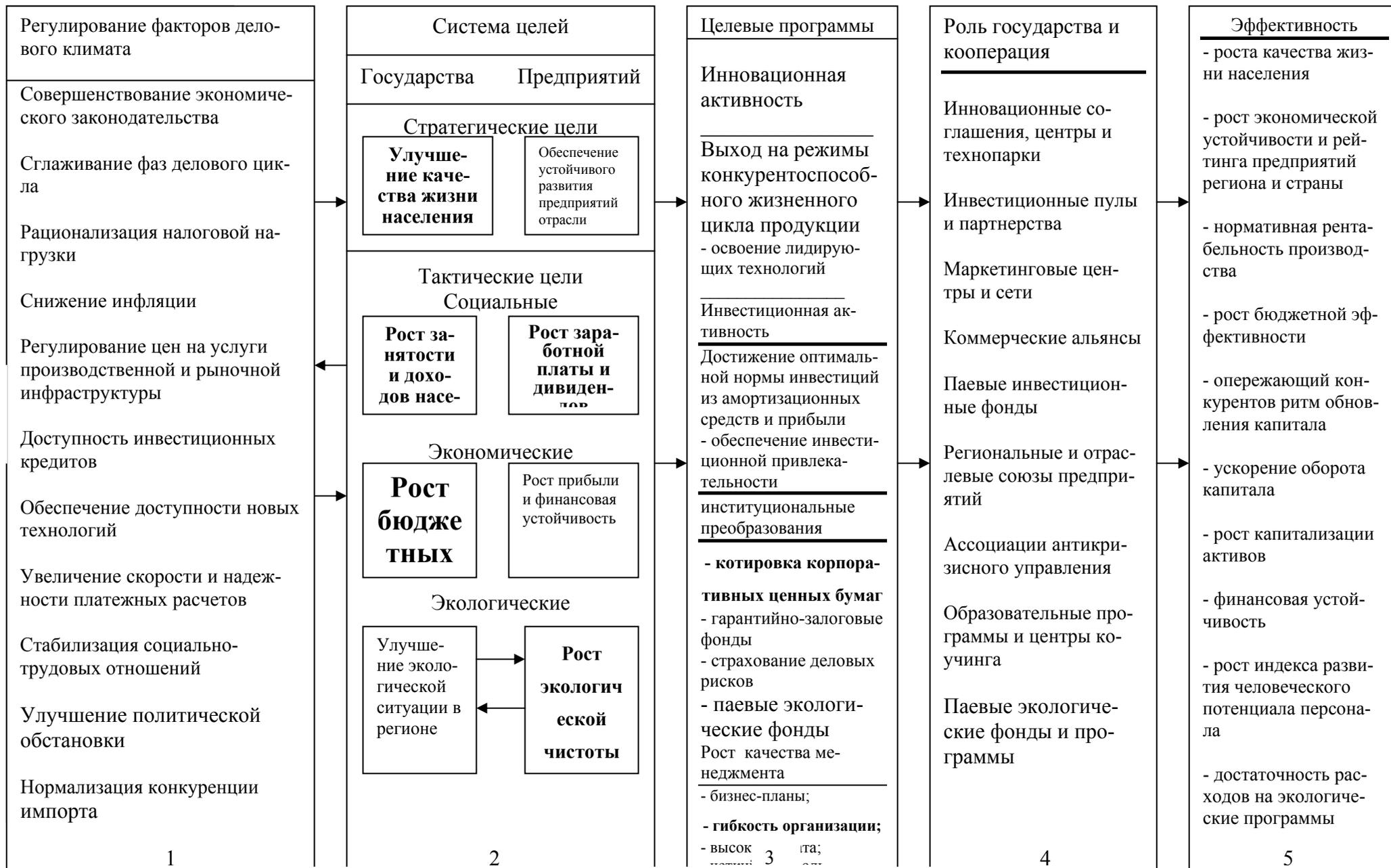


Рис. 13.6 Модель социально-экономической политики

Среда косвенного воздействия включает условия и факторы внешней среды, оказывающие влияние на поведение организации при выборе целей и средств деятельности. К таким факторам относят состояние экономики, научно-технический прогресс, социокультурные и политические изменения, влияние групповых интересов и существенные сдвиги в международной обстановке.

При анализе влияния внешней среды на деятельность предприятия необходимо учитывать и оценивать:

- степень взаимосвязанности факторов внешней среды в конкретном отрезке времени;
- сложность внешней среды;
- подвижность, изменчивость состояний внешней среды;
- неопределенность и риск будущих изменений внешней среды;
- возможность влияния на изменения факторов внешней среды в желательном для фирмы направлении.

Описание общих теоретических подходов к анализу влияния внешней среды на предприятие позволяет более четко определить приоритеты влияния на планы и действия предприятий России в конкретных и сложнейших условиях переходной экономики, на содержание и основные направления социально-экономической политики.

Анализ макроэкономических условий деятельности предприятий не должен ограничиваться оценками сложившихся тенденций, а в большей мере призван предвидеть будущие изменения с оценкой их благоприятности или негативного воздействия на конкретное предприятие. В процессе разработки промышленной политики необходимо учитывать:

1. Фазу делового цикла, которая отражается в изменениях валового регионального продукта и объемов производства по промышленности, в конкретной отрасли и в регионе деятельности. Спад производства выражает кризисную ситуацию, рост результатов деятельности свидетельствует об оживлении или даже буме деловой активности.

2. Дефицит или профицит консолидированного бюджета страны и региона свидетельствует о состоянии финансовой системы и, соответственно, строгости налоговой политики.

3. Нормальная (посильная) налоговая нагрузка на бизнес по местным налогам (по мнению экспертов) не может превышать 20 % от ВРП.

4. Предоставление инвестиционного налогового кредита свидетельствует о положительной оценке властью социально-экономического значения предприятий и повышает их инвестиционную привлекательность для частных инвесторов.

5. Доступность инвестиционных кредитов зависит прежде всего от соотношения рентабельности производства и банковского процента. Нормальной инвестиционной ситуацией эксперты признают превышение рентабельности над банковским процентом в 2 раза, тогда у предприятий сохраняется мотивация для привлечения долгосрочных кредитов.

Улучшение инвестиционного климата в регионе проявляется через увеличение доли долгосрочных кредитов в их общей сумме. В среднем удельный вес долгосрочных кредитов в России составляет 10%. Каждый процент превышения этого уровня оценивается положительно, а снижение - отрицательно.

7. Инфляция на рынке материальных ресурсов делает их менее доступными и ведет к повышению расходов на их приобретение. Каждый процент прироста индекса цен оценивается по степени влияния на издержки и прибыльность бизнеса.

8. Негативное воздействие на бизнес оказывает рост цен на инфраструктурные услуги: на электроэнергию, на теплоэнергию, на грузовые перевозки. Каждый процент роста цен по видам инфраструктурных услуг оценивается также по предельным оценкам влияния на издержки и прибыль.

9. Сбалансированность финансовых расчетов между предприятиями наиболее адекватно отражается в коэффициенте текущей ликвидности. Его нормальный уровень составляет 200 %. Каждый процент ниже этого уровня оценивается отрицательно, а выше свидетельствует о надежности платежных отношений предприятия.

Деловой климат можно и нужно непрерывно улучшать. В рыночной экономике эту задачу призвано решать государство и общественные организации предпринимателей. Достаточно проанализировать опыт стран, добившихся быстрого экономического роста при старте из кризисной, часто просто разрушенной экономики.

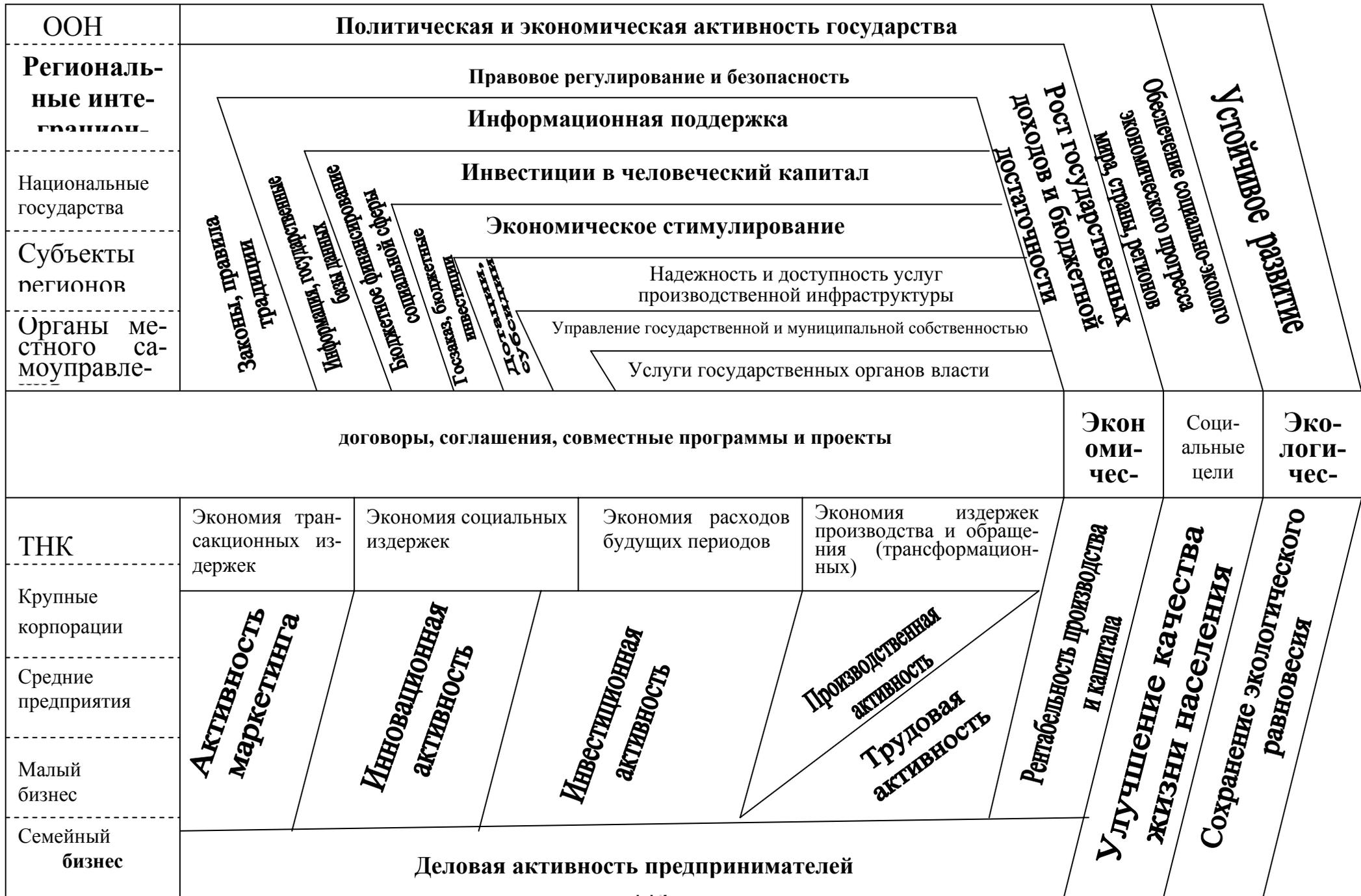


Рис. 13.7 Взаимная выгода экономического взаимодействия предпринимательских структур и государства

Так называемое «Японское чудо», развитие социального рыночного хозяйства в Германии, опыт Южной Кореи, Тайваня, Гонконга свидетельствуют об исключительной роли государства в формировании благоприятного делового климата, что стимулирует рост производственной активности предприятий, а значит, и экономический рост страны. Интересен и поучителен опыт встраивания рыночных отношений в «командную» экономику Китая, что также обеспечило быстрый и устойчивый рост его экономики без разрушительных экономических и социальных последствий.

Неокейсианские и неоинституциональные теории экономического роста также отводят значительную роль экономической активности государства, обосновывая проактивную модель взаимодействия государства и предприятий. В долгосрочном периоде многие (если не все) условия внешней среды могут быть улучшены в интересах предприятий и государства. Экономическую активность государства необходимо развивать по основным сферам формирования благоприятного делового климата для бизнеса.

Промышленную активность государства в демократическом обществе необходимо рассматривать с позиций равноправия и равнодействия органов государственной власти с другими субъектами экономики - домохозяйствами и предприятиями (рис. 13.7). Предстоит постепенно изживать стереотипы мышления и поведения как чиновников, так и граждан, исходящих из представлений командно-административной системы управления, когда отношения строились по принципу господства - подчинения по вертикали. Государственные органы власти - равноправные субъекты экономического взаимодействия, а права и свободы граждан, по Конституции РФ, рассматриваются и признаются высшей ценностью, что напрямую вытекает из первенства власти народа и подконтрольности органов государства народу.

1. Государство (его законодательные органы) разрабатывает, принимает и контролирует исполнение законов, в том числе законов, регулирующих производственную деятельность предприятий. Правовое поле хозяйственной деятельности предприятий включает как запреты и ограничения определенных, общественно вредных и опасных видов деятельности (криминальный бизнес), так и перечень правил экономического поведения и взаимодействия, учреждения предприятий: договорное право, трудовое право, налоговое право и т.д. Каждый за-

кон призван как поощрять общественно-полезную деловую активность предприятий, так и ограничивать действия, наносящие ущерб другим хозяйствующим субъектам, государству и обществу в целом.

В литературе, в среде предпринимателей высказывается мнение о необходимости выработки особых правил экономического поведения или правил деловой игры, которыми бы руководствовались как предприниматели, так и чиновники. На наш взгляд, не может быть особых правил выше закона. Кодексы законов, - гражданский, арбитражный, трудовой, земельный, налоговый, бюджетный и др. как раз и представляют по назначению тот свод правил игры в сфере экономической деятельности. Соблюдение законных правил обеспечивает общественный порядок и безопасность. Даже если некоторые положения закона устарели и противоречат эффективной практике, то истинная правовая культура предпринимателя и менеджера состоит не в нарушении закона, а в его исправлении по линии законных процедур и действий.

2. По оценке многих ученых в мире происходит информационная революция. Информация становится одним из важнейших ресурсов бизнеса, особенно в инновационной и инвестиционной деятельности. Быстро развивается сфера информационного бизнеса. Ограничения на доступ к информации в виде интеллектуальной собственности, авторского права как коммерческой тайны становятся важным средством конкурентной борьбы предприятий. Государство формирует и накапливает большие массивы правовой и экономической информации, регулирует информационные потоки, устанавливает правовые режимы использования информации ограниченного доступа, в том числе информацию, составляющую государственную тайну.

Сбор, хранение и переработка информации, каналы и коммуникации передачи и доступа к информационным базам данных становятся все дороже и часто непосильны малым и средним предприятиям. Необходима разработка и осуществление федеральных и региональных программ и систем информационной поддержки предприятий, в том числе через бизнес-центры, бизнес-инкубаторы, технопарки, информационно-консалтинговые центры и фирмы.

3. Инновационная, транзитивная экономика во главу угла ставят роль человеческого капитала. Инвестиции в человеческий капитал осуществляются в течение длительного срока и составляют огромные суммы. По оценкам экономистов подготовка квалифицированного ра-

бочего требует вложения 80 - 100 тыс. рублей, инженера - 700 - 800 тыс. рублей. Уникальна и неповторима творческая работа ученого, конструктора, изобретателя. Предприятиям не под силу возмещать все инвестиционные расходы на подготовку квалифицированных рабочих и специалистов. Потому значительную часть инвестиций в человеческий капитал берет на себя государство в виде бюджетных расходов на здравоохранение, образование, науку, культуру и искусство. Данные расходы в консолидированном бюджете составляют даже в кризисные годы 35-40%.

4. Государству выгодно эффективное развитие предприятий. Поэтому необходимо разрабатывать меры прямого и косвенного экономического стимулирования предприятий. В этих целях разрабатываются меры кредитно-финансовой, фискальной, инвестиционной политики государства.

Конкурсное размещение госзаказа, бюджетные инвестиции, налоговые льготы, адресная финансовая поддержка социально-значимых предприятий, государственные гарантии инвестиций и другие меры способствуют стабилизации деловой среды и росту потенциала промышленных предприятий.

5. Важным направлением политики государства выступает регулирование деятельности отраслей производственной и рыночной инфраструктуры в целях обеспечения доступности инфраструктурных услуг и экономии производственных издержек. Электроэнергетика, топливная промышленность, железнодорожный и трубопроводный транспорт, связь и информатика требуют для своего развития огромных инвестиций, которые имеют длительные сроки освоения и низкую рентабельность. Практически во всех странах мира предприятия производственной инфраструктуры создаются с участием государства и чаще находятся в государственной или смешанной собственности. Это позволяет сдерживать цены инфраструктурных услуг в доступном для предприятий интервале.

Важное значение имеет экономическое регулирование предприятий рыночной инфраструктуры - банков, бирж, страховых компаний, социальных внебюджетных фондов, инвестиционных фондов и компаний. Российская практика реформы банковского дела показала в 1992-1998г., что бесконтрольность коммерческих банков ведет не к ускорению, а замедлению оборота денег и капитала и может нанести огромный ущерб, как предприятиям, так и государству.

6. В распоряжении государства находятся значительные активы и имущество в виде государственных предприятий, государственных финансов, государственных резервов и запасов. Казенным имуществом следует эффективно управлять. Между тем в 90-е годы под флагом приватизации и разгосударствления резко ухудшилась ситуация в государственном секторе экономики: огромные долги за выполненные госзаказы, задолженность по зарплате бюджетникам. Снижение эффективности работы госпредприятий свидетельствуют о необходимости реформирования системы управления государственной собственностью.

Органы государственной власти оказывали и расширяют перечень услуг для граждан и предприятий. Юридические институты государства оказывают услуги по регистрации и оценке предприятий, ресурсов, имущества. Правоохранительные органы оберегают собственность, например, через вневедомственную охрану. Арбитражный суд рассматривает хозяйственные и имущественные споры.

Таким образом, рассмотрение основных направлений политики государства доказывает необходимость и выгоду для предприятий активного вовлечения государства в экономическую деятельность по следующим направлениям:

- правовое регулирование и информационная поддержка экономической деятельности предприятий обеспечивают экономию транзакционных издержек и безопасность бизнеса;

- инвестиции государства в человеческий капитал ведут к экономии социальных издержек предприятий;

- экономическое стимулирование производственной активности предприятий обеспечивает доступность инвестиций, гарантирует рыночный сбыт и ускоряет оборот капитала, что ведет к экономии расходов будущих периодов;

- экономическое регулирование предприятий производственной и рыночной инфраструктуры, антимонопольная политика, продукция и услуги государственных предприятий и учреждений способствуют экономии издержек производства и обращения или по терминологии неoinституционалистов, экономии трансформационных издержек.

Благоприятный деловой климат в стране и региональных способствует росту предпринимательской уверенности. По индексу предпринимательской уверенности можно оценивать качество политики государства. На рисунке 13.8 приведена динамика данного индекса с 1995 по 2003 гг. Лишь в 1997 г и в конце 1999 г число промышленных

предприятий, уверенных в перспективах развития, превышало число недовольных и неуверенных предприятий. В последние три года баланс оценок опять неблагоприятен, что свидетельствует о фактическом отсутствии вразумительной промышленной политики в России.

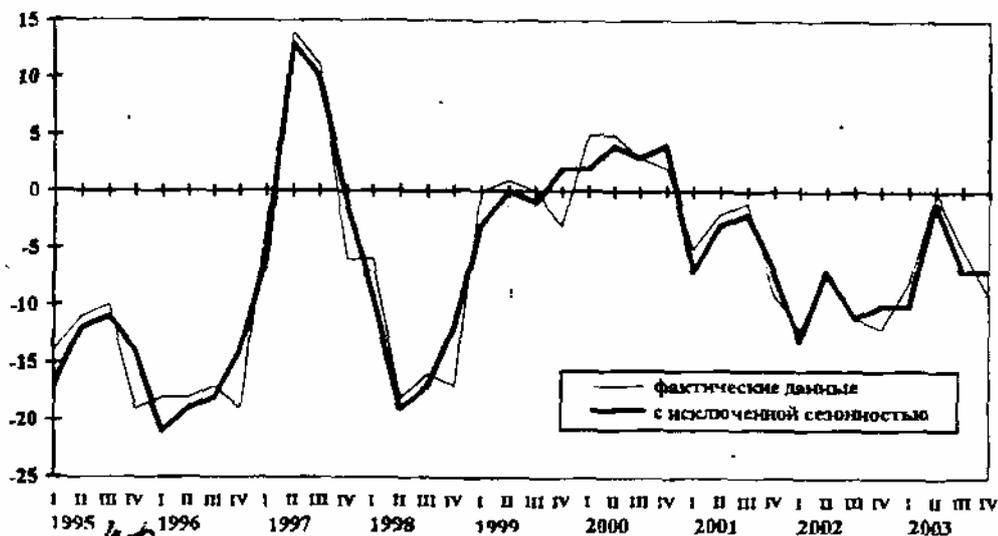


Рис. 13.8 Динамика индекса предпринимательской уверенности в промышленности
Источник: 13, с.245.

13.4 Адекватная экономическая политика предприятий

Не менее важны для экономического роста регионов и страны в целом разработка и реализация экономической политики на каждом предприятии. Изучение опыта деятельности лучших предприятий, добивающихся устойчивых положительных результатов в сложных условиях переходного периода, позволяет предположить обобщенную модель промышленной политики предприятия (рис. 13.9).

Активное поведение предприятия и его высшего руководства в рыночной экономике предполагает участие в регулировании делового климата в стране и регионах.

Через союзы и ассоциации промышленных предприятий, через депутатские группы и комиссии, через средства массовой информации необходимо оценивать сложившиеся факторы делового климата, разрабатывать и добиваться осуществления мер по его улучшению по всем направлениям.

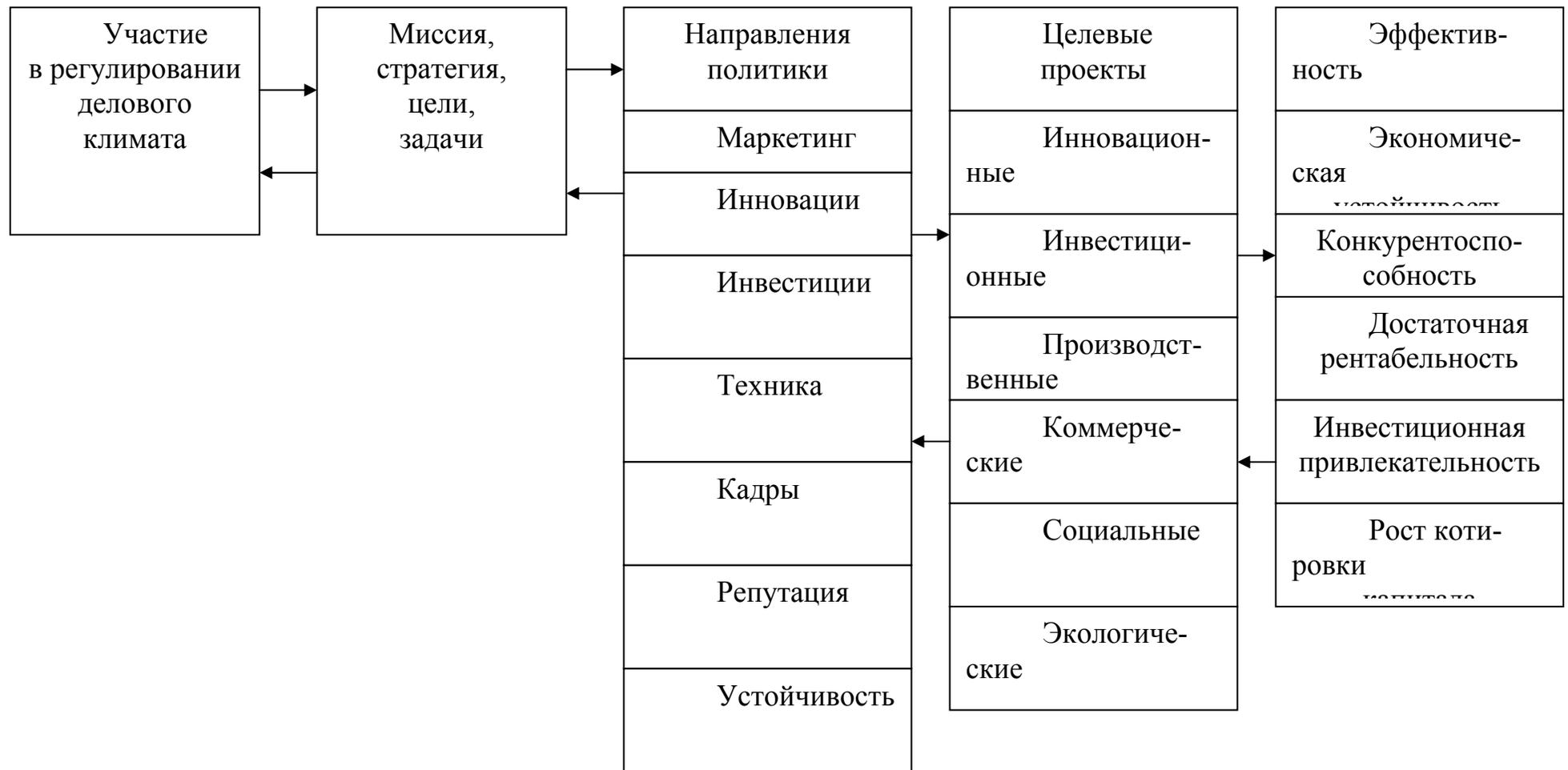


Рис. 13.9 Модель экономической политики предприятия

Промышленная политика предприятий ориентируется на достижение стратегических и тактических целей по основным сферам деятельности. Стратегическая цель предприятия формулируется высшим руководством и собственниками в соответствии с миссией предприятия на обеспечение устойчивого экономического роста и реальной конкурентоспособности на всех фазах делового цикла. Экономическая устойчивость рыночных позиций предприятия достигается через реализацию текущей политики, нацеленной на достижение социальных, экономических и экологических целей.

Достижение текущих целей и задач обеспечивается посредством комплекса планов и программ развития. В современных условиях исходное влияние на устойчивость и конкурентоспособность предприятия оказывает инновационная политика. Программы обновления номенклатуры и ассортимента производимой продукции с опережением конкурентов, освоение новых лидирующих технологий, развитие собственного инновационного сектора и активность НИОКР, достаточность средств на приобретение необходимых лицензий или заключение договоров на НИОКР обеспечивают предприятию перспективы и устойчивость будущих позиций на рынке.

Для осуществления инновационных проектов и программ необходимы значительные инвестиционные ресурсы. Высокая рентабельность производства и выверенная амортизационная политика обеспечивают достаточные собственные источники инвестиций как на финансирование инвестиционных проектов, так и на создание гарантийно-залоговых фондов для получения инвестиционных кредитов. В свою очередь, высокая доходность бизнеса и наличие ликвидного имущества для залогов создают необходимую инвестиционную привлекательность для привлечения внешних источников инвестиций.

Производственная активность предприятия обеспечивается реализацией программ высокой культуры труда и производства, внедрением гибких технологий и организационных схем управления производством. Производственный менеджмент развивается в единой функциональной взаимосвязи со сбытовой политикой и система обеспечения технологических процессов по всем операциям и переделам.

Для большинства российских предприятий необходимы институциональные реформы и программы. Экономическая устойчивость и рост эффективности производства становятся основой для эмиссии акций и других корпоративных ценных бумаг, их котировки на фон-

довых биржах и роста стоимости капитала и самой фирмы. В России пока недостаточно развито страхование деловых рисков, что требует разработки и осуществления целевых программ страхования коммерческих, финансовых и других рисков.

Качество разработки и осуществления целевых программ роста производственной активности предприятия зависит от качества менеджмента. Для достижения необходимых стандартов качества менеджмента важно осуществлять внедрение информационных систем, повышать гибкость организационных структур управления, иметь системы непрерывного повышения квалификации менеджеров и всего персонала на основе профессионального коучинга.

Рыночная экономика развивается в противоречивом единстве обособленности и кооперации предприятий. Анализ рыночной обстановки требует выработки как программ конкурентной борьбы, так и проектов кооперационных соглашений, участия предприятия в различных экономических сетях. Инновационная деятельность кооперируется через региональные и отраслевые инновационные центры, соглашения, технопарки. Для привлечения инвестиций целесообразно формировать инвестиционные партнерства с банками и инвестиционными фондами.

Действенность политики оценивается по системе показателей эффективности деятельности предприятия, взаимосвязанных с системой целей. Степень достижения стратегических целей и текущих задач показывает ее эффективность, позволяет выявлять возникающие проблемы и своевременно вносить корректировки в политику и программы.

Анализ развития промышленности России с 1991 г по 2003 г показывает ее переход к экономическому оживлению с 1999 г и экономическому росту со среднегодовым темпом за 5 лет в 7,7% (таблица 13.2).

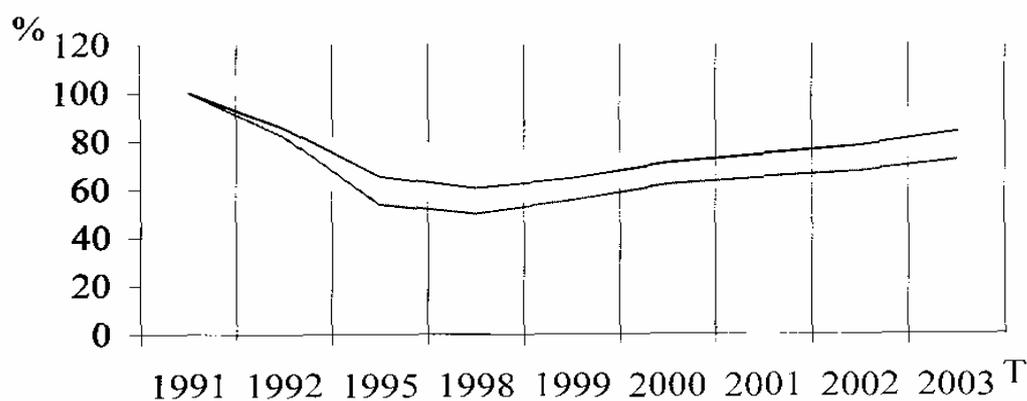
График динамики промышленного производства (рисунок 13.10) показывает что по объемам продукции в постоянных ценах промышленность России пока не достигла дореформенного уровня в 1991 г. Объем промышленной продукции в 2003 г составил 72% от уровня 1991 г, а объем ВВП - 83,6%, что свидетельствует о более быстром росте непромышленных секторов экономики.

Таблица 13.2

Динамика промышленного производства России

Показатели	1991	1992	1995	1998	1999	2000	2001	2002	2003
ВВП, млрд. руб.	-	-	1428,5	2629,6	4828,2	7305,6	9039,4	10863,4	
Валовая добавленная стоимость, млрд. руб.	-	-	372,1	716,2	1348,8	2049,2	2271,7	2605,1	
Вклад промышленности в ВВП, %	-	-	26,0	27,2	27,9	28,0	25,1	24,0	
Рост ВВП, % к 1991 г. в постоянных ценах	100	85,5	65,4	60,5	64,4	70,8	74,4	77,9	83,6
Рост промышленного производства, % к 1991 г.	100	82,0	53,9	49,8	55,3	61,9	64,9	67,3	72,0
Прирост ВВП, % к предыдущему году	95,0	85,5	95,9	94,7	106,4	110,0	105,1	104,7	107,3
Прирост промышленного производства, % к предыдущему году	92,0	92,0	96,7	94,8	111,0	111,9	104,9	103,7	107,0

Источник: - Статсборники за соответствующие годы.



- ВВП, % - Объем промышленной продукции, %

Рис. 13.10 Динамика ВВП и промышленного производства

Важнейшим направлением социально-экономической политики предприятия является адекватная условиям и нормам социального партнерства кадровая политика. Для российских предприятий несомненный интерес представляет опыт кадровой политики в продвину-тых современных корпорациях США и Японии.

13.5 Кадровая политика фирмы в условиях социального партнерства

Принципиальные взаимосвязи деловой стратегии фирмы и кадровой политики отражены на рисунке 13.11.

Использование сбалансированной системы показателей в кадровом менеджменте

Первый параметр - результаты хозяйственной деятельности - включает как финансовые, так и нефинансовые цели, определенные на уровне компании, подразделения, группы работников или отдельного работника. В современной деловой среде оценка результатов деятельности на основе сбалансированной системы показателей стала мощным инструментом коллективного анализа в процессе реализации стратегических целей компании. Сбалансированная система показателей позволяет анализировать основные стратегические проблемы в нескольких ключевых аспектах.



Рис. 13.11 Классификация составляющих общего менеджмента и их связь с кадровым менеджментом*

- *Финансовая деятельность.* Как воспринимают компанию ее акционеры?
- *Отношения с потребителями.* Как воспринимают компанию потребители, в том числе на целевых рынках?
- *Организация внутренних бизнес-процессов.* Какие бизнес-процессы имеют решающее значение для успеха компании на рынке?
- *Обучение и развитие.* Способна ли компания постоянно поддерживать высокие темпы роста и развития, инновационной деятельности?

* Материалы данного параграфа излагаются по книге: «Оплата по результату. Из опыта оплаты труда персонала в США»./Пер. с англ. – М.: 2004, с.74-90.

Использование нефинансовых показателей для оценки деятельности компании помогает выявить их влияние на финансовые результаты. Это позволяет довести до сведения всех сотрудников информацию о ключевых факторах успеха деловой стратегии, направить усилия, энергию, способности и знания для достижения установленных целей. Оценка результатов хозяйственной деятельности на основе сбалансированной системы показателей имеет множество преимуществ.

- Пригодность для планирования, контроля и доведения до сведения работников стратегических целей и этапов их реализации.

- Наличие как опережающих показателей, характеризующих факторы успеха в будущем, так и показателей за прошедшее время, позволяющих проводить ретроспективный анализ и поддерживающих связь между прошлым и будущим компании.

- Возможность контролировать реализацию стратегических планов.

- Идентификация и концентрация усилий на отношениях с потребителями и освоении целевых сегментов рынка благодаря наличию показателей удовлетворенности потребителей, качества и конкурентных свойств продукции, темпов ее обновления.

- Идентификация критичных для достижения успеха внутренних бизнес-процессов, в которых компания должна достичь совершенства и добиться признания со стороны потребителей.

- Идентификация условий, необходимых для совершенствования работников, организационной структуры и внутренних бизнес-процессов.

- Использование индивидуальных планов деятельности работников в качестве основы для определения целей и задач, форм оплаты и стимулирования их труда.

- Наличие логичных и взаимосвязанных критериев для дифференцирования уровней оплаты труда просто хороших и очень хороших работников.

Главное преимущество сбалансированной системы показателей заключается в том, что она позволяет увидеть отчетливо выраженную причинно-следственную стратегическую взаимосвязь между всеми четырьмя ключевыми аспектами деятельности. Чтобы убедиться в этом, достаточно ответить на следующие вопросы.

- Как компания, должна строить отношения со своими внутренними и внешними деловыми партнерами, чтобы добиться финансовых успехов?

• Как компания должна строить отношения со своими потребителями, чтобы реализовать свою стратегическую миссию и удовлетворить акционеров?

• В каких внутренних бизнес-процессах компания должна достичь совершенства, чтобы удовлетворить своих потребителей и деловых партнеров?

Какими навыками, знаниями и качествами должен обладать персонал компании, чтобы она могла удовлетворить своих акционеров, потребителей, деловых партнеров и реализовать стратегическую миссию?

Если основное внимание направляется на развитие и совершенствование ключевых навыков и качеств персонала, то будут совершенствоваться наиболее важные бизнес-процессы, что в свою очередь приведет к росту удовлетворенности потребителей, а следовательно, и к прекрасным финансовым результатам, оправдывающим ожидания акционеров. На рисунке 13.12 приведен пример оценки текущей деятельности компании на основе сбалансированной системы показателей.



Рис. 13.12 Сбалансированная система показателей

Технические и функциональные знания

Второй параметр оценки — это технические и функциональные знания, включающие навыки и опыт, необходимые для эффективного выполнения работы. Потребность в них обусловлена особенностями хозяйственной деятельности, организационной структуры и рынка компании, поэтому они непосредственно зависят от особенностей отрасли, продукта, рыночного сегмента или технологии.

Качества персонала

Третий параметр оценки — качества персонала — включает те свойства, которыми должны обладать работники компании для эффективного выполнения своих должностных обязанностей. Обычно качества персонала в первую очередь характеризуются такими свойствами, как способность к работе в команде, инновационность и творческие способности, инициативность, способность увлекать других, коммуникативность. В некоторых случаях такой или подобный набор свойств определяется для всего персонала в совокупности, но чаще для отдельных групп работников требуются различные свойства (например, для менеджеров, высшего руководства, технического и вспомогательного персонала).

Все эти параметры влияют на деятельность компании, а следовательно, связаны со стратегией мотивации персонала через ее отдельные элементы, такие как основная заработная плата, программы премирования, порядок продвижения по службе, порядок прохождения обучения.

Кадровый менеджмент как непрерывный процесс

Подавляющее большинство кадровиков сегодня отнюдь не сводят кадровый менеджмент к периодически проводимой оценке трудовых достижений работников. Скорее это непрерывный процесс, включающий планирование работы, обратную связь, оценку результатов, анализ и разработку мероприятий по повышению производительности труда. Очень важно своевременно информировать работника о том, что думает о нем руководство, об его успехах в достижении тех или иных целей. Так удастся воспитать у работника способность сформировать необходимую компетенцию и навыки работы.

Планирование работы

Планирование работы сотрудников базируется на уже рассмотренных трех основных параметрах: стратегических целях деятельности, технических или функциональных знаниях и качествах персонала. Планирование обычно проводится заранее, т.е. до начала периода,

за который будут подводиться итоги. Оно включает установление оптимальных критериев оценки труда, связанных с бизнес-планом компании и целями каждого организационного уровня. Планирование дает наилучшие результаты, если в нем активно участвуют широкие круги работников, принимая тем самым на себя ответственность за выполнение запланированных показателей.

Обратная связь

Обратная связь должна действовать на протяжении всего отчетного периода. Особенно ценны такие ее элементы, как неформальная обратная связь и взаимоотношения с менеджерами или коллегами, в процессе которых проходит обучение и накопление опыта. Обратная связь очень важна, поскольку работники хотят знать, каковы результаты их труда сравнительно с поставленными задачами. Существенное значение обратной связи состоит в неформальном общении между коллегами, что способствует распространению знаний и опыта.

Оценка результатов, анализ и разработка мероприятий по повышению эффективности труда

Обычно эта работа проводится в конце отчетного периода. Фактические значения по установленному кругу показателей сравниваются с плановыми, выявляются недостатки и разрабатываются мероприятия по повышению эффективности труда на следующий год. Результаты проведенного анализа используются в двух основных целях: во-первых, оценивается обоснованность тех или иных выплат и вознаграждений, например, повышения основной заработной платы, выплаты вознаграждения по итогам года, принимаемых решений о повышении в должности, результаты обучения работников. Во-вторых, результаты анализа используются в процессе планирования на следующий год, поскольку позволяют соответствующим образом откорректировать цели деятельности, определить необходимые мероприятия для формирования технических и функциональных знаний и навыков, повышения качества персонала при изменении содержания работы и организационной структуры компании. На рисунке 13.13 отражена циклическая природа кадрового менеджмента.

Определение целей в менеджменте

Установление целей в общем менеджменте предполагает определение роли и значения трудового вклада каждого работника для достижения стратегических целей компании. Эта процедура обеспечивает неразрывную связь между стратегическими целями компании в целом, подразделения, группы работников и каждого работника в отдельности.



Рис. 13.13 Непрерывный цикл операций кадрового менеджмента

Так индивидуальные и коллективные усилия работников согласовываются между собой и направляются на реализацию стратегических целей компании. Пренебрежение этой процедурой приводит к тому, что работники и отдельные команды будут действовать несогласованно, мешая друг другу и не способствуя достижению компанией своих целей.

Цели как на уровне компании, так и на уровне отдельного работника устанавливаются в соответствии со следующими основными требованиями.

- *Необходимо определять конкретные цели, детализирующие деловую стратегию компании.* Цели деятельности работников, привязанные к более широким стратегическим целям компании, помогают сконцентрировать внимание персонала на нескольких направлениях деятельности, критичных для достижения успеха. Например, цель "обеспечение максимальной прибыльности по договорам кредитования" вполне уместна для кредитного отдела банка, поскольку повышение прибыльности операций этого отдела положительно отразится и на прибыльности банка в целом. Необходимо стремиться к установлению связи между индивидуальными и коллективными целями и показателями прибыльности отдельных операций или подразделений, где только это возможно.

- *В самой формулировке цели уже должен быть заложен критерий, в соответствии с которым будет оцениваться степень ее реализации.* Очень важно установить количественные показатели, характеризующие ту или иную цель, например: "Увеличить остатки средств на счетах клиентов на 20%, с 6 до 7,2 млн. долл."

- *Цель устанавливается как по количественным, так и по качественным показателям.* Количественные показатели характеризуют финансовые или операционные аспекты деятельности и производительность труда. Для них легко найти исходную информацию в стандартных системах управленческого учета. Наиболее распространены такие количественные показатели, как сумма прибыли, выполнение бюджета операционных издержек, индекс потребительской удовлетворенности, количество завершенных сделок (операций), трудоемкость отдельных хозяйственных или технологических операций. Приведем пример количественно определенной цели: "Контролируемые операционные издержки на конец года не должны превышать 200 тыс. долл.". Количественные показатели часто связаны с целым рядом видов деятельности, ориентированных на продукт (совершенствование конструкции или разработка новых изделий), а также с требованиями к качеству персонала. Например: "Не позже второго квартала завершить разработку программного обеспечения и руководства пользователя по расчету цен, порядку проведения проверки клиента, оценке рисков операции и справочной базе".

- *Правильно сформулированная цель в первую очередь определяет ожидаемые конечные результаты, а уже затем — промежуточные задачи или операции, необходимые для их достижения.* В отличие от задач, цели не должны просто описывать, что необходимо сделать, они должны указывать на то, чего необходимо достигнуть. Приведем один из удачных примеров цели: "До конца года разработать и испытать прогнозную модель финансовой деятельности со средним отклонением фактических данных от прогнозных не более чем на 5%".

- *Цели должны быть напряженными, но реальными.* Если цель недостижима, она оказывает деморализующее влияние на работников. Цель "увеличить объем продаж на 15% по сравнению с предыдущим годом" гораздо приемлемее, чем требование увеличить объем продаж на 100% .

- *В дополнение к определению среднего ожидаемого значения того или иного целевого показателя рекомендуется установить некоторый интервал его значений, при достижении нижней границы*

которого персонал имеет право на минимальное вознаграждение. Достижение верхней границы этого интервала свидетельствует о блестящей работе всего коллектива, далеко превосходящей ожидания.

- *Иногда полезно описать факторы или обстоятельства, способные оказать решающее влияние на реализацию установленной цели.* В частности, к ним относятся непредвиденные изменения рыночной ситуации или радикальные внутренние перемены в компании. Иначе говоря, достижение цели возможно при условии соблюдения некоторых условий — как внутренних, так и внешних. Кроме того, большое значение имеет правильное соотнесение масштаба установленной цели и временных рамок ее достижения. Цель должна быть достижимой при нормальном рабочем ритме. Большое значение имеет наличие необходимых для ее достижения финансовых, трудовых и технических ресурсов, а также времени. Если впоследствии выясняется, что ресурсов недостаточно или возникли другие непредвиденные препятствия, то цель необходимо соответствующим образом откорректировать.

- *Поставленные цели должны быть рассчитаны, на реализацию в течение планового периода (обычно одного года).* В некоторых случаях период их реализации может охватывать больше одного года, но тогда необходимо установить промежуточные этапы и, соответственно, промежуточные цели.

- *Целесообразно также ограничить количество устанавливаемых целей и провести оценку их относительной значимости с точки зрения влияния на достижение стратегических целей компании.* Обычно значимость каждой цели колеблется в пределах 10—40%, если принять суммарную значимость набора целей за 100% .

- *Необходимо организовать обсуждение установленных целей с непосредственными исполнителями и документально оформить это обсуждение.*

Многоканальная обратная связь и ее роль в оценке результатов труда

Компании все чаще внедряют программы многоканальной обратной связи с трудовым коллективом, рассматривая их как весьма эффективный инструмент оценки труда каждого работника. В отличие от традиционных методов оценки, проводимой прежде всего руководителем, многоканальная обратная связь позволяет получить информацию о деятельности работника из нескольких источников, в том числе от его коллег, из его текущих отчетов, от смежников или потре-

бителей. Чаще всего эта информация используется для разработки программы повышения квалификации или обучения работника, но в последнее время она все чаще привлекается и для расчета премиальных или других видов вознаграждения. Как правило, программы материального поощрения с использованием информации из диверсифицированных источников более сложны с точки зрения администрирования и интерпретации результатов, зато они более понятны и убедительны для работника, обеспечивают более сильное воздействие на его модель поведения.

Наш опыт свидетельствует о том, что для успешного использования многоканальной обратной связи в оценке деятельности работников необходимо соблюдение ряда условий.

- *Совершенно обязательно во внедрении проекта обратной связи должны участвовать руководители подразделений и линейные менеджеры.* При этом менеджеры обязаны приложить все усилия для получения информации из других источников, кроме непосредственного руководителя. Кроме того, им придется изменить собственное поведение на основе полученных откликов. Зачастую этот проект сначала внедряется на уровне менеджеров и лишь по мере готовности персонала распространяется на нижние уровни организационной иерархии.

- *Необходимо четко сформулировать цели и содержание проекта обратной связи, довести его до сведения коллектива.*

- *Многоканальная обратная связь должна быть надежной и поддерживаться постоянно.* Многие участники внедрения этого проекта выражают опасения, что субъективные оценки, касающиеся личных, а не деловых качеств работника, получают слишком большое значение. Поэтому разрабатываются рекомендации по структуре и содержанию задаваемых вопросов, чтобы полученные отклики касались прежде всего модели делового поведения и компетентности работника, а не его личных качеств. Некоторые опасения связаны со стилем изложения подобных рекомендаций и риском их неправильной интерпретации респондентами. В любом случае, рекомендации необходимо формулировать по возможности недвусмысленно и посвящать ключевым для оценки работника вопросам. Любые отклики необходимо подкреплять примерами поведения сотрудника в той или иной ситуации. Например, фраза: "Умеет наладить взаимопонимание с покупателями" - приобретает дополнительную выразительность, если сформулировать его несколько иначе: "Покупатели тянутся к ней, поскольку она читает их решение по глазам".

- *Сохранение анонимности отрицательных откликов.* При внедрении проекты многоканальной обратной связи часто вызывают разнообразные опасения как у менеджеров, так и у рядовых работников. Прежде всего это касается сохранения анонимности негативных откликов, особенно если в подразделении или отделе работает всего несколько сотрудников или рядовым работникам предлагается оценить своего начальника. Обычно анонимность респондентов достигается при обобщении полученных откликов либо по всем источникам их получения, либо по видам этих источников (например, отзывы коллег, опросы) и обнародования лишь итоговых выводов. Кроме того, полезно установить минимальное количество респондентов (например, пять), при котором обобщенные сведения доводятся до сведения оцениваемых сотрудников.

- *Организация необходимого обучения и подготовки сотрудников к оформлению откликов (заполнение анкет, написание отчетов и т.п.) и использованию полученной информации.* Необходимо прежде всего научить аналитиков отсеивать написанные под влиянием личных чувств или явно пристрастные отклики, чтобы не учитывать их при принятии решения.

- *Организация эффективной и не слишком затратной процедуры сбора информации, ее обработки и подготовки на ее основании отчета.* Хорошо организованная система обратной связи предусматривает решение нескольких проблем, в том числе отбор аналитиков, определение каналов и процедур получения информации, методики обобщения и анализа сведений, техника оповещения заинтересованных лиц о результатах обратной связи. Необходимо помнить, что система обратной связи внедряется для облегчения и упрощения управления персоналом, а не для того, чтобы усложнить жизнь менеджерам.

- *Установить прозрачные и понятные связи между полученной информацией и программами премирования, а также системой обучения и подготовки персонала.* Слишком часто усилия по внедрению многоканальной обратной связи пропадают впустую, поскольку его результаты никак не влияют на поведение работников.

Результаты многоканальной обратной связи используются несколькими способами, в зависимости от того, на каком этапе внедрения находится проект. На начальных этапах результаты используются в основном для организации неформального индивидуального или коллективного обучения персонала, прежде всего при совершенство-

вании обучения при помощи менеджеров или самообучения. По мере привыкания работников к этому новшеству результаты используются для формализованных видов обучения (курсы, семинары), при принятии решений о повышениях по службе или планировании дальнейшей деятельности работника. На этом этапе некоторые компании используют полученные результаты при проведении ежегодных интервью и оценке труда работников. На завершающих этапах внедрения проекта результаты непосредственно используются для мотивации персонала, например, при принятии решения о повышении заработной платы или продвижении по службе, расчете вознаграждения по итогам года.

Большой интерес представляет использование обратной связи для оценки и стимулирования работников тех подразделений, которые заняты предоставлением внутренних услуг, т.е. их "потребителями" становятся другие подразделения той же компании (классический пример - финансовый отдел или бухгалтерия). Такие "потребители" представлены своими руководителями или менеджерами. Последних просят оценить деятельность, скажем, бухгалтерии на основе ряда критериев, таких как качество технических операций, эффективность коммуникаций с другими отделами, быстрота и качество обслуживания, ценность оказываемых услуг с точки зрения потребителей. Такие подразделения обычно используют информацию из системы обратной связи прежде всего для улучшения качества своей работы. Иногда руководство компании премирует работников этих подразделений в зависимости от уровня удовлетворенности "потребителей" их услуг.

Влияние обратной связи на эффективность труда

Система многостороннего общения (обратной связи) и система обучения персонала предназначены для того, чтобы помочь работникам максимально реализовать свои потенциальные возможности. Они непосредственно связаны с повседневной работой менеджеров по обучению своих подчиненных, более эффективной организации их труда и т.п.

Такое обучение обычно проводится либо на плановой основе, либо в зависимости от потребности. Обучение имеет плановый характер, если в компании регулярно проводятся различные семинары и тренинги персонала или периодические совещания с отчетами менеджеров по таким вопросам:

- Ход реализации поставленных перед компанией целей;
- Выработка и быстрая реализация решений на основе полученных откликов.

- Выражение уверенности в успехе и поддержки всех приемлемых предложений коллег.

Работники гораздо лучше воспринимают информацию об обобщенных результатах, полученных на основе обратной связи, когда менеджеры, лучше всего — вместе с коллегами, стараются свести к минимуму естественную защитную реакцию на критику или чувство разочарования. Проверенное средство для этого - сосредотачиваться на результатах, а не на личностях, использовать факты и данные вместо общих фраз. Например, фразу: "Я нашел ошибки в двух разделах вашего еженедельного отчета" - лучше сформулировать следующим образом: "Вам не слишком удастся работа с документацией". Потенциальные проблемы в работе сотрудника лучше излагать описательно, а не в стиле приговора. Когда необходимо высказать негативные суждения, полезно, наряду с этим, запросить у сотрудника дополнительную информацию. Например, вместо того чтобы заявлять "Ваша точка зрения лишена всякого смысла" - лучше предложить: "Я понимаю вашу точку зрения, но не уверен, что она соответствует создавшейся ситуации. Не могли бы вы пояснить кое-что дополнительно?" Всегда необходимо помнить, что главная цель этой процедуры - повышение производительности труда. Поэтому надо стремиться к тому, чтобы каждый работник мог раскрыть свои потенциальные возможности.

Методика оценки трудового вклада работника

Оценка трудовой деятельности работника обычно проводится в форме обзора и анализа по итогам года и/или полугодия по сравнению с установленными критериями. Оценка деятельности работника одновременно позволяет решить несколько задач.

- Дает возможность работникам и их непосредственным начальникам определить границы полномочий и ответственности работников, занимающих те или иные должности; на этой основе достигается взаимопонимание относительно ожидаемых от работника результатов труда.

- Способствует повышению производительности труда, поскольку позволяет провести углубленный анализ показателей работы за прошедшее время на фоне общих финансовых показателей деятельности, накопления технических и функциональных знаний, повышения качества персонала с точки зрения работника, менеджера и других заинтересованных лиц.

- Дает возможность работнику обсудить и получить от руководства помощь при разрешении различных проблем, мешающих улучшению показателей производительности труда.

- Дает основу для расчета причитающегося работнику вознаграждения по итогам года либо другого анализируемого периода.
- Выявляет те сферы деятельности, в которых работник нуждается в дополнительном обучении, позволяет разработать индивидуальный план повышения квалификации.

Неудивительно, что компании используют самые разнообразные шкалы и рейтинги оценки труда, чтобы определить место работника в ряду коллег. Основной вопрос состоит в том, надо ли использовать жестко градуированную шкалу оценок с привязкой каждой градации к определенной сумме вознаграждения.

Если шкала не будет жестко градуированной, снижается риск того, что работник попадет в определенную градацию на основе более или менее произвольной оценки. С другой стороны, любой компании важно отделить лучших работников от хороших, хороших от посредственных и т.п., т.е. иметь шкалу оценки их труда, позволяющую провести такое разделение. Жестко градуированная шкала препятствует использованию одинакового процента вознаграждений для всех работников подразделения или компании и соответственно снимает обвинения в отсутствии всякой дифференциации в оплате в зависимости от результатов труда. Если дифференциация оплаты труда по такой шкале примерно соответствует действительному различию в производительности лучших и отстающих работников, то она, безусловно, способствует повышению производительности труда.

Некоторые компании внедряют критерии оценки результатов труда на основе ответственности, обязанностей работника, предъявляемых к нему требований, необходимой квалификации и навыков, командных и индивидуальных целей. Совокупный рейтинг рассчитывается как средневзвешенная средняя по всем направлениям, причем коэффициент весомости может быть одинаковым или различным для различных направлений. Последнее обстоятельство зависит от приоритетов компании и ожидаемых результатов труда работника в анализируемом периоде. Некоторые компании разрабатывают отдельные программы стимулирования работников для каждого аспекта их деятельности, стараясь таким образом воздействовать на совершенствование профессиональной подготовки и направить усилия работников на формирование наиболее существенных для компании навыков и знаний. Это влияет на размер вознаграждения работника.

Приведем пример системы различных мер по стимулированию и мотивации работников в зависимости от тех или иных аспектов их трудовой деятельности.

Возможность работника провести самооценку — это общее требование к любым методикам оценки труда, поскольку это позволяет сопоставить текущие результаты своей деятельности с установленными критериями. Обычно компании предлагают работникам провести самооценку и сдать ее результаты менеджеру до проведения формального интервью. Это стимулирует работника к более активному участию в интервью, что в свою очередь важно для убедительности его результатов.

<i>Аспект деятельности подлежащий оценке</i>	<i>Методы стимулирования работников в данном аспекте</i>
Текущие рабочие обязанности, необходимые навыки и знания	Повышение эффективности труда и карьерный рост Повышение заработной платы, продвижение по службе Минимальный уровень показателей, необходимый для получения вознаграждения Программа долгосрочных льгот и компенсаций или программа распространения акций среди работников
Достигнутые результаты труда	Вознаграждения по итогам года
Долгосрочный рост производительности труда и/или формирование долгосрочной компетенции и навыков	Программа долгосрочных льгот и компенсаций или программа распространения акций среди работников Продвижение по службе Перспективы карьеры Меры по удержанию кадров

Кроме того, результаты самооценки являются дополнительным средством проверки понимания работниками своих обязанностей, сильных и слабых сторон своей деятельности, а также потенциальных проблемных вопросов для менеджеров. Если компания практикует самооценку работников, то менеджеры должны уделить дополнительное внимание распространению необходимой информации в коллективе, в совершенстве овладеть навыками по инструктированию и обучению работников. В противном случае последующее формальное интервью не даст ожидаемых результатов.

Методика оценки результатов деятельности включает расчет обобщающего рейтинга работника. Рассмотрим порядок оценки трудовой деятельности.

При проведении оценки необходимо принимать во внимание все результаты деятельности работника на протяжении анализируемого периода, а не только отдельные проколы или достижения. Нельзя делать выводы лишь на основании результатов работы работника за последний месяц или несколько дней периода.

На протяжении года полезно вести записи о достижениях или недочетах работника, возникающих у него проблемах, потребности в обучении. Необходимо отмечать прогресс работника в тех или иных аспектах деятельности. В ходе интервью эти записи помогают менеджеру более полно восстановить картину деятельности работника.

Все оценочные формы необходимо заполнять заранее, чтобы к моменту проведения интервью успеть составить предварительные выводы.

Если по каким-то пунктам работник получил оценку ниже максимальной, необходимо позаботиться об обоснованиях и ссылках на конкретные факты. Это особенно важно для работника, если его вознаграждение зависит от результатов интервью.

Проведение итогового интервью

Интервью по результатам работы обычно проводится в конце года. Перед его проведением собирают всю доступную информацию, в том числе из многоканальной обратной связи, если такая система есть. Во время интервью менеджер прежде всего обязан довести до сведения работника результаты оценки его труда на основе всей имеющейся информации и помочь выявить причины недостаточно эффективной работы, пути их устранения. При этом необходимо ответить на следующие вопросы.

- Способен ли работник работать лучше?
- Есть ли у него стимулы для достижения лучших результатов?
- Не вызваны ли неудовлетворительные результаты работы внешними причинами, не зависящими от работника?
- Надо ли работнику овладеть новыми навыками и знаниями для улучшения результатов труда?

Очень важно, чтобы менеджеры обосновывали все свои суждения о результатах труда работника, особенно неудовлетворительных. Работник должен иметь возможность высказать свое мнение или несогласие, причем менеджер должен всячески это поощрять. Расхождения во мнениях необходимо обсудить и согласовать. Если этого сделать не удастся, то они отражаются в протоколе.

Многие технологии, применяемые в процессе обучения работников, полезны и при проведении интервью. Наиболее плодотворно оно проходит в уютной, спокойной обстановке, свободной от угроз и нервного напряжения. Постороннее вмешательство надо исключить. Менеджер должен всячески поощрять собеседника высказываться; например, попросить прокомментировать результаты его самооценки, использовать открытые вопросы, слушать внимательно и заинтересованно. При изложении результатов обобщения откликов о деятельности работника необходимо формулировать свои мысли четко и сосредоточиваться на конкретных вопросах.

Менеджер должен сохранять объективность и непредвзятость, сосредоточив внимание на проблемах трудовой деятельности и результатах труда работника в сопоставлении с результатами компании, расширением технических и функциональных знаний, совершенствованием качества персонала. Не следует связывать какие-либо проблемы с личностью работника или открыто сравнивать его с коллегами. Если компания ожидает от работника столь же успешной работы, как и в отчетном периоде, то это необходимо подчеркнуть во время интервью, однако желательно уточнить новые цели и задачи на будущий год.

Очень важно понимать, что управление персоналом — это непрерывный процесс. Часто после проведения итоговых интервью возникает необходимость уточнить должностные обязанности, границы ответственности, цели деятельности и прочие условия труда работников. Любые изменения отображаются в планах на следующий год.

Планирование деятельности работника на следующий период

Планирование — это ключевой элемент кадрового менеджмента, поскольку оно оказывает непосредственное воздействие на повышение эффективности труда и рост отдачи от деятельности работника. Кроме того, планирование необходимо для организации обучения и повышения квалификации персонала, планирования карьеры. Исходным условием планирования деятельности персонала служит выявление сильных и слабых сторон организации труда, первоочередных направлений ее совершенствования. Под сильными сторонами организации труда понимаются следующие.

- Внедрение прогрессивных форм, достижение высоких темпов роста производительности труда.
- Формирование новых навыков и компетенции.
- Перевыполнение плановых заданий как отдельными работниками, так и командами.

- Формирование уникальных технических или функциональных знаний, качеств персонала.

Первоочередные направления совершенствования организации труда определяются по следующим признакам.

- Требуемые для продвижения по службе или для повышения заработной платы опыт, навыки и знания.

- Изменения в целях деятельности работников в зависимости от изменения общих стратегических целей компании.

- Невыполнение поставленных перед работниками задач.

- Темпы накопления технических или функциональных знаний и формирования качества трудовых ресурсов не соответствуют запланированным.

После того как сильные и слабые стороны организации труда и подготовки работника определены, необходимо совместно разработать и документально закрепить план деятельности на следующий год. Основное условие разработки эффективного плана состоит в правильном определении тех аспектов деятельности, которые в наибольшей степени влияют на эффективность труда работника. Часто бывает полезно проанализировать отдельные достижения и провалы работника с точки зрения каждого критерия оценки его деятельности.

- *Фокус на потребителя.* Какие проблемы возникают во взаимоотношениях работника с потребителями и как он (она) их решает?

- *Способность к профессиональному общению.* Умеет ли работник просто и доходчиво объяснить суть технических или других сложных проблем коллегам?

- *Способность к работе в команде.* Насколько эффективна работа сотрудника в команде?

В большинстве случаев целесообразно свести оценку труда работника к нескольким ключевым показателям. План деятельности на следующий год включает три основных раздела.

1. *Ключевые мероприятия.* Этот раздел включает основные мероприятия по повышению квалификации работника и эффективности его труда. Чаще всего здесь поминается посещение различных курсов или участие в обучающих программах вне компании. Однако можно включить в этот раздел и приобретение необходимых навыков или знаний непосредственно на рабочем месте, перевод на новое рабочее место, требующее более высокой квалификации, участие в общих с другими подразделениями проектах, самоподготовку под наблюдением непосредственного руководителя или инструктора. Необходимо отметить связь индивидуального плана деятельности работника с реализацией общих корпоративных целей и задач.

2. Необходимые ресурсы и поддержка. Здесь описываются все формы содействия и поддержки, необходимые работнику для успешного выполнения своего плана. В частности, указываются возможные издержки, количество рабочего времени других сотрудников, необходимые материальные ресурсы.

3. График реализации плана. Здесь отражаются окончательные и промежуточные сроки завершения тех или иных мероприятий, промежуточные результаты их выполнения.

После того как план разработан, менеджер по кадрам и непосредственный начальник работника контролируют его выполнение по срокам и содержанию мероприятий. Такой контроль является одним из элементов мотивации работника, поскольку позволяет своевременно отмечать его достижения и помогать ликвидировать недочеты. Полезно оформлять результаты этого контроля документально, поскольку эти данные можно будет использовать в ходе итогового интервью работника в следующем году.

Значение программ премирования в кадровом менеджменте

Кадровый менеджмент представляет собой очень гибкую систему, поскольку предлагает огромное количество разнообразных способов мотивации работников через систему материального стимулирования, обеспечивает согласованность системы мотивации персонала и общих целей деятельности компании. Влияние программ премирования на мотивацию персонала ярко иллюстрируется следующим примером из практики.

Компания разрабатывала программу ежегодных премиальных выплат в рамках управления производительностью персонала. Ее основная задача заключалась в том, чтобы связать общие результаты деятельности компании с финансовыми и нефинансовыми критериями оценки работы сотрудников. Финансовые цели разрабатывались на уровне компании, отдельных подразделений и групп работников. Нефинансовые цели связывались с совершенствованием отношений с покупателями, повышением производительности труда, разработкой и внедрением новых видов продуктов, развитием компании и устанавливались для групп работников и отдельных сотрудников. Фонд ежегодных премиальных выплат рассчитывался на основе сопоставления фактических и запланированных результатов деятельности. Затем рассчитывались вознаграждения отдельных сотрудников с учетом их личных результатов в освоении технических и функциональных знаний и повышении своей квалификации. Осваиваемые технические и

функциональные знания соответствовали текущей работе и обязанностям работника в зависимости от его должности, например менеджер по работе с клиентами, агент по сбыту и т.п. Должностные обязанности включали от 5 до 10 ключевых параметров, наиболее существенных для успешного выполнения работы, причем эти показатели мало изменялись из года в год. К ним относились умение работать в команде, инициативность, понимание целей компании, фокус на потребителя, знание смежных участков работы, умение разрешать возникающие проблемы, коммуникативность, умение планировать свою работу, контроль затрат, способность увлекать коллег, активная реакция на все, что происходит в компании.

При проведении оценки индивидуальных результатов работы сумма вознаграждения уменьшалась или увеличивалась. Менеджеры оценивали деятельность работника по четырехбалльной шкале. Кроме того, принимались во внимание отзывы коллег из других подразделений, что позволяло расширить представление о возможностях работника. Результаты опросов коллег обобщались и использовались в ходе итогового интервью.

Основные принципы управления производительностью труда

Если программа управления производительностью не направлена на постоянное совершенствование работника и его профессиональное развитие, то это приводит к консервации навыков и знаний работников, занятых на ответственных участках деятельности. Они теряют возможность повысить производительность своего труда, не могут претендовать на продвижение по службе, ограничивают рост и профессиональное развитие своих подчиненных и коллег, а компания столкнется с общим падением производительности труда и проблемами при привлечении более компетентных работников.

Наш опыт сотрудничества с высокоэффективными компаниями свидетельствует, что ключевыми факторами успеха в разработке эффективной программы управления производительностью остаются убежденность в ее необходимости, согласованность, интеграция в систему менеджмента компании, простота и способность к постоянному совершенствованию. Мы считаем, что применение этих принципов в управлении производительностью труда намного повышает шансы на успех.

Убежденность в необходимости

- Непосредственное участие топ-менеджеров в разработке и внедрении программы.

- Стимулирование активного участия рядовых работников в управлении производительностью труда.
- Обязанность менеджеров постоянно проводить контроль, поддерживать обратную связь с работниками и их обучение.
- Распространение информации о программе и подготовка персонала к ее внедрению.

Согласованность

- Управление производительностью труда необходимо согласовывать с текущими бизнес-планами; оно должно соответствовать корпоративной культуре и деловой стратегии компании.
- Согласованность элементов управления индивидуальной трудовой деятельностью с корпоративными ценностями и приоритетами.

Интеграция в структуру менеджмента

- Прозрачность и понятность связи между результатами деятельности работника и его вознаграждением.
- Ориентированность управления производительностью на выделение и вознаграждение лучших работников.
- Ответственность за постоянные неудачи в выполнении поставленных задач.
- Очевидность связи управления индивидуальной производительностью с другими программами кадрового менеджмента (например, программ поиска, найма на работу, профессионального развития и удержания наиболее талантливых специалистов).
- Синхронизация плановых периодов программы управления производительностью и отчетных периодов хозяйственной деятельности.

Простота

- Минимизация административного влияния на управление производительностью. Упрощение организационной структуры компании. Упрощение требований к документации.
- Разработка простых, последовательных и эффективных процессов планирования, обратной связи и оценки деятельности.

Способность к постоянному совершенствованию

- Организация постоянного сбора и анализа информации о результатах внедрения и действия программы.
- Совершенствование отдельных ее элементов по мере необходимости в противоположность общему пересмотру программы.
- Установление персональной ответственности за эффективное функционирование и своевременное совершенствование программы.

ГЛАВА XIV. ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ – ОСНОВА И ИСТОЧНИК ДОСТАТОЧНЫХ ДОХОДОВ В ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКЕ

14.1 Человеческий капитал – основа трудовых доходов в инновационной экономике*

Во всех странах мира, также и в России, заработная плата была, есть и будет основным источником жизнеобеспечения для большинства населения. Это обязывает серьезно и ответственно подходить к выработке и проведению политики в области регулирования оплаты труда и обеспечения благоприятных условия для ее повышения во всех секторах экономики

Стимулирование труда — способ вознаграждения работников за участие в производстве, основанный на сопоставлении эффективности труда и требований технологии. Система оплаты должна создавать у людей чувство уверенности и защищенности, включать действенные средства стимулирования и мотивации, обеспечивать процесс воспроизводства всех видов человеческого капитала.

Структура заработной платы включает в себя базовые ставки, премиальные выплаты, социальные программы, инвестиции в человеческий капитал.

Базовая ставка

Считается, что базовая оплата должна быть достаточной, чтобы привлечь в фирму работников нужной квалификации и подготовки. Она не должна превышать 70—90% общего дохода, получаемого работником. Увеличение размера базовой заработной платы должно производиться строго в соответствии с повышением производительности на уровне группы работников или предприятия в целом. Достигнутый уровень жизни не может рассматриваться в качестве основы для определения базового уровня заработной платы.

Размер базовой ставки должен быть связан с уровнем ответственности работника и его эффективностью. Индивидуальная ставка может колебаться от 80 до 120% базовой.

* Использованы материалы А.А. Жерновой

Материальное поощрение предусматривается начиная со степени “соответствия работника установленным требованиям”. Таких работников около 60% от общего числа, значительно превышающих требования — около 10% и просто превышающих требования — 20%. Примерно 10% работников, не выполняющих установленные требования, вообще не поощряются.

Дополнительные выплаты компания может производить исходя из целей, которые закладываются в программу стимулирования труда.

Стимулирование инноваций

Инновационно ориентированные компании уделяют большое внимание организации стимулирования творчества. Так, например, IBM поощряет рационализаторские предложения, которые находят применение. Если предложение принимается, его автор получает 25% общей суммы экономии в течение двух лет после его внедрения.

Оплата за квалификацию

Американские специалисты разработали систему оплаты труда, которая получила наименование «оплата за квалификацию» (ОЗК). Суть этой системы в том, что уровень оплаты зависит не только от сложности выполняемой работы, но и от набора специальностей, который работник способен использовать в своей деятельности. В данном случае платят не за то, что он делает, а за то, что он знает, т.е. оплачивается не только труд, но и рост квалификации, освоенные специальности.

Существенные факторы внедрения ОЗК — наличие консенсуса между администрацией и профсоюзами, сплоченность членов бригад на базе взаимопомощи и согласия. Без этого применение этой системы оплаты труда может иметь обратный эффект, т. е. привести как к снижению эффективности производства, так и к росту социальной напряженности. В целом “оплата за квалификацию” означает, что при освоении каждой новой специальности исполнитель получает прибавку к заработной плате, при этом приобретенные знания должны в той или иной мере использоваться в работе. Механизм этой системы включает в себя понятие “единица квалификации”, определяющее сумму знаний, умений, навыков, необходимых для выполнения новой, дополнительной работы и получения очередной надбавки.

По общему мнению, на всех предприятиях, внедривших систему ОЗК, резко возросли расходы на обучение персонала, а в связи с тем, что обучение осуществляется в рабочее время, соответственно увеличились потери производственного времени. Тем не менее, специали-

сты считают, что дополнительные расходы на рабочую силу компенсируются ростом производительности труда и снижением издержек производства. По некоторым данным, они на 30—50% ниже, чем при традиционной оплате, что в свою очередь дает возможность до 10—15% фонда рабочего времени затрачивать на подготовку и переподготовку работников (при обычной системе — 3—4%).

Опрос позволил установить основные преимущества ОЗК:

- обеспечение большей мобильности рабочей силы внутри предприятия благодаря ротации рабочих мест;
- большая удовлетворенность трудом;
- снижение уровня текучести кадров;
- сокращение потерь рабочего времени;
- повышение производительности труда;
- рост качества продукции.

В целом система ОЗК считается эффективной и перспективной, несмотря на ряд относительно негативных последствий. Повышение расходов на оплату труда в значительной степени компенсируется ростом гибкости использования рабочей силы и ее производительности. Увеличение издержек на подготовку кадров рассматривается не как рост непроизводительных расходов, а как долгосрочные инвестиции в развитие человеческих ресурсов. Немаловажно и то обстоятельство, что рабочие выражают все большее удовлетворение данной системой оплаты, считая ее более справедливой. Действительно, уровень оплаты при ОЗК зависит в большей степени от их способностей, целеустремленности, желаний, а не от стажа или необоснованных управленческих решений при расстановке кадров.

При этом работник лучше понимает и оценивает свой вклад в результативность производственного процесса, повышается степень ответственности, преодолевается отчуждение, что, безусловно, сказывается на росте его мотивации, удовлетворенности трудом. В конечном счете все это отражается на качестве работы и социальном статусе непосредственного производителя.

Участие работников в прибыли

Под системами участия работников в прибыли компании понимается разделение между ними и компанией дополнительной прибыли, которая была получена в результате повышения производительности или качества. При этом рассматривается производительность всего предприятия или производственного участка, т. е. групповая или коллективная эффективность, и премирование всех работников, а не из-

бренных. Отметим, что все эти системы ориентированы на работников, получающих почасовую заработную плату, индивидуальные трудовые усилия которых не всегда напрямую связаны с конечным результатом. Это и служащие, и рабочие-повременщики.

Система Скэнлона основана на распределении между работниками и компанией экономии издержек на заработную плату, полученной в результате повышения производительности труда, конкретно — выработки в расчете на одного работника.

Сначала определяется доля фонда заработной платы в стоимости объема реализованной продукции K_0 . Если доля заработной платы в стоимости продукции меньше запланированной доли K_0 , то сумма экономии S , подлежащая распределению, определяется как разница между фондом заработной платы, исчисленному по первоначальному нормативу от фактических затрат. Полученная экономия S распределяется в соотношении 1:3 между компанией и работниками. Из суммы, предназначенной для премированных работников, $1/5$ направляется в резервный фонд, а остальная часть распределяется между работниками в зависимости от их трудового вклада в увеличение объема реализованной продукции. Как и любая другая система участия работников в распределении прибыли, система Скэнлона предлагает активное вовлечение рядовых рабочих и служащих в управление, особенно в определение путей повышения производительности труда. Сам изобретатель системы, Джозеф Скэнлон, верил, что рабочие смогли бы, если их должным образом стимулировать, предоставить массу информации руководству о том, как повышать эффективность работы предприятия.

Методика, применяемая в этой системе, предопределяет сферу ее эффективного использования. В сущности, эта система направлена на снижение доли издержек на заработную плату в стоимости продукции, на обеспечение опережающих темпов роста производительности труда по отношению к заработной плате и поэтому применима на тех предприятиях или производственных участках, где доля живого труда велика (равно как и в тех непроизводственных службах, где много ручной работы). Там же, где доля издержек на заработную плату в стоимости продукции низкая, размер премий работникам, исчисленный по системе Скэнлона, мизерный, и эффективность такого метода стимулирования производительности - ничтожна.

Система Ракера основана на премировании работников за увеличение объема условно чистой продукции в расчете на один доллар за-

рабочей платы. Первоначально на основе количественного анализа определяются объем условно чистой продукции и индекс ее роста в компании.

Условно чистая продукция определяется как остаток от финансовых поступлений от объема продаж после вычитания процентов за кредиты и выплаты банкам, оплаты сырья, прочих выплат внешним организациям. Затем определяется так называемый стандарт Ракера — доля фонда заработной платы в объеме условно чистой продукции. Это средняя величина за ряд лет. В компании «Эдди-Ракер-Никелд», где впервые была применена система Ракера, этот стандарт составил 50%. Показательно, что во многих компаниях обрабатывающей промышленности США стандарт Ракера примерно такой же (45—55%, если считать все издержки на заработную плату). Еще одна особенность в том, что этот стандарт довольно устойчив во времени.

Система Ракера применяется на предприятиях капиталоемких отраслей, так как помимо экономии издержек на заработную плату рост условно чистой продукции может быть обеспечен за счет экономии разных видов затрат прошлого труда, материально-технических ресурсов, запасов и т.п. Так что даже при стабильной или незначительно снизившейся доле заработной платы в условно чистой продукции размер премий работникам, равно как и прирост эффективности производства на предприятии, может быть весьма ощутимым.

Система Инпрошеар основана на премировании работников за экономию рабочего времени (в человеко-часах), затрачиваемого на выпуск заданного объема продукции. Эта система существенно отличается от других систем участия в прибыли, полученной за счет повышения производительности. Результаты повышения производительности измеряются не в долларах, а в единицах затрат рабочего времени (в человеко-часах). Первоначально определяется базовый норматив — количество человеко-часов рабочего времени, необходимого для производства единицы продукции (общее количество отработанных человеко-часов рабочего времени делится на количество единиц произведенной продукции). Затем фактическое количество человеко-часов рабочего времени, затраченного на выпуск единицы продукции в текущем периоде, сопоставляется с базовым нормативом.

Если фактическое количество человеко-часов меньше базового норматива, работникам выплачивается премия. Но при использовании этой системы необходимо помнить, что базовые нормативы опреде-

ляются при достигнутом техническом уровне производства. И любая серьезная техническая реконструкция предприятия может потребовать пересмотра этих нормативов. Дело это кропотливое и по американским меркам дорогостоящее.

Условия эффективности применения системы участия в прибылях

Существует большое количество модификаций рассмотренных систем участия в распределении прибыли в соответствии с конкретными условиями хозяйственной деятельности той или иной фирмы, предприятия, охватывающих целиком заводы или отдельные участки, бригады, команды, группы работников. И хотя все системы, используемые на предприятиях каждой фирмы, не похожи в деталях друг на друга, есть ряд характерных черт, предопределяющих эффективность их применения:

1. Участие в прибыли неэффективно, если не дополняется привлечением работников к управлению, к процессу принятия решений, к поиску и решению производственных проблем, путей совершенствования производства. Главное — понять, что системы участия в прибыли — это не столько способ платить работникам, сколько способ управлять процессом труда, контролировать его так, чтобы постоянно стимулировать совершенствование производства за счет рационализаторской деятельности людей.

2. Определение размера премий должно базироваться на таких показателях, на которые работники могут оказать реальное воздействие, т. е. на что они могут повлиять (прежде всего в лучшую сторону), контролировать на своих рабочих местах, производственных участках.

3. Работники обязательно должны сами участвовать в разработке систем участия в прибыли или разделении выгод от повышения производительности. Подобные системы не должны разрабатываться узким кругом специалистов или руководителей.

Социальные программы как инвестиции в человеческий капитал.

Роль социальных льгот и выплат как части совокупного дохода работников в последние годы заметно возрастает. Специалисты отмечают, что льготы и выплаты перестали носить временный, дополнительный характер. Они превратились в жизненную потребность не только самих работников, но и их семей. Спектр льгот, предоставляемых работникам, довольно широк:

- оплаченные праздничные дни;
- оплаченные отпуска;

- оплаченные дни временной нетрудоспособности;
- оплаченное время перерыва на отдых;
- оплаченное время на обед;
- медицинское страхование на предприятии;
- дополнительное пенсионное страхование на предприятии;
- страхование от несчастных случаев;
- страхование по длительной нетрудоспособности;
- предоставление бесплатных стоянок для автомобилей;
- страхование туристов от несчастных случаев;
- помощь в повышении образования, профподготовке и переподготовке;
- участие в распределении прибылей;
- покупка работниками акций;
- предоставление в пользование работников объектов отдыха и развлечений;
- предоставление помощи в переезде на новое место работы.

Развивая систему социальных льгот и выплат под давлением работников и профсоюзов, предприниматели обеспокоены ростом издержек на рабочую силу в целом, а также части их, связанной с предоставлением этих льгот. Тревога за растущие издержки и объективная необходимость их контроля привели к появлению новой разновидности социальных льгот и выплат, которые получили название гибких льгот, или гибких планов по льготам и выплатам. Суть их состоит в том, что более широкий набор льгот и выплат позволяет работникам выбирать в каждый конкретный момент те из них, которые их больше устраивают, приспособлявая тем самым льготы под текущие нужды работников. Такой подход устраивает обе стороны - и предпринимателя, и работника.

Большой популярностью пользуются банки отпусков, которые объединяют оплаченные дни отпусков, больничные дни и т.п. Когда работнику требуется дополнительно взять какой-либо день (или несколько дней) для своих нужд, он может пользоваться запасом дней из банка отпусков, “выкупить” какое-то их число в счет будущих отпускных или взять в обмен на другие льготы.

Льготы и выплаты социального плана не фигурируют непосредственно в платежных ведомостях, но существенно влияют на уровень доходов работников. Они не только служат социальной защитой трудящихся, но и позволяют фирмам привлекать и закреплять квалифицированных работников, способствуют развитию духа лояльности к фирме.

Нетрадиционные способы мотивации

Средством мотивации могут служить не только деньги, но и все, что способствует укреплению у человека чувства самоуважения.

Определенные результаты может дать использование патерналистской стратегии, дополненной патриотизмом, когда общность судьбы предприятия и работников закладывается в общую философию фирмы и воплощается во всех аспектах деятельности предприятия и работы с персоналом. В частности, это могут быть выпуск высококачественной продукции с акцентированием фирменной марки, регулярное привлечение работников к реализации своей продукции, эффективная поддержка предложений и различных видов активности персонала. Это можно эффективно использовать прежде всего на тех предприятиях и в тех производствах, где преобладают женщины, а также на предприятиях с богатой историей, где удалось сохранить за кризисные годы значительную часть кадровых работников.

Очень важным условием успешности такой стратегии стимулирования служит открытость и доверительность в отношениях между руководством и работниками: постоянное и точное информирование о производственно-экономической ситуации, складывающейся на предприятии, об изменениях в соответствующих секторах рынка, об ожидаемых перспективах, намечаемых действиях, успешности их реализации. Все это выступает фактически как вложения человеческого капитала в бизнес фирмы.

14.2 Некоторые особенности систем оплаты и стимулирования труда во Франции и Италии

Преимущественной формой оплаты труда во Франции является повременная. Это вовсе не означает уравниловки в оплате труда. Более того, совершенствование организации заработной платы происходит в направлении ее индивидуализации, т.е. прямой зависимости между оплатой и производительностью. Индивидуализация учитывает не только количественные результаты труда, но его качество, и некоторые факторы поведения на рабочем месте. Базой индивидуализированной оплаты остается тарифная система. Повышение достигается не только по вертикали, т.е. присвоением более высокого разряда, но и путем дифференцирования оплаты в рамках одной тарифной ставки.

Тарифная система действует в двух направлениях. С одной стороны, в результате коллективных переговоров на отраслевом или межотраслевом уровне принимается тарифная сетка, т.е. шкала разрядов и коэффициентов по профессиональным категориям, они уточняются непосредственно в фирмах. С другой стороны, теми же коллективными переговорами устанавливаются правила, в соответствии с которыми эти разряды и коэффициенты присваиваются работникам, иначе говоря, осуществляется их классификация. Французское законодательство определяет, что отраслевые коллективные договоры по заработной плате должны заключаться не реже одного раза в год, а пересмотр классификации - раз в пять лет.

В тарифных сетках присутствуют следующие категории и разряды:

- самая низкая рабочая категория - разнорабочий или неквалифицированный рабочий (один разряд);
- полуквалифицированный рабочий (два разряда);
- квалифицированный рабочий (три разряда);
- техник (четыре разряда);
- управляющий низшего звена (мастер, бригадир).

Отдельные тарифные сетки действуют для среднего и высшего управленческого персонала и инженеров.

Формально тарифные сетки могут включать в себя большое число разрядов, но вследствие того, что во Франции на государственном уровне устанавливается минимальная заработная плата, обязательная для предприятий, зачастую самый низ тарифной сетки просто "съедается" ею.

Минимальная заработная плата является краеугольным камнем системы государственного регулирования оплаты труда. Минимальная межпрофессиональная возрастающая заработная плата была учреждена законом в 1970 г. с тем, чтобы "обеспечить наемным работникам, получающим наиболее низкую заработную плату, гарантию их покупательной способности и участие в экономическом развитии нации". Законом регламентируется минимальная зарплата почасовая, называемая во Франции СМИК. СМИК автоматически повышается, как только национальный индекс потребительских цен достигает уровня, соответствующего 2% роста по сравнению с индексом, имевшимся на момент установления предшествующего уровня СМИК. Начиная с первого дня следующего месяца СМИК повышается в той же пропорции, что и индекс цен. Но кроме автоматического порядка

индексации СМИК, действует и декретный. Так, с 1 июля каждого года после переговоров с Национальной комиссией по коллективным переговорам об общеэкономическом положении в стране Совет Министров повышает СМИК. В последнее время динамика СМИК характеризуется ее повышением только раз в году {по состоянию на 1 июля).

На практике применяются различные системы стимулирования. Например, система участия в прибылях применяется в 70% фирм; метод оценки заслуг при оценке результативности труда - в 36% фирм; автоматическая индексация заработной платы в соответствии с ростом стоимости жизни - в 39% фирм. 59% фирм применяет трехступенчатую систему оплаты труда: минимальное гарантированное вознаграждение, коллективные премии и индивидуальные премии за личные результаты.

Среди фирм, использующих систему оценки заслуг в рамках индивидуализированной оплаты труда, большая часть используют ее в отношении всего персонала. Заметим, что на крупных предприятиях это наиболее очевидно.

Среди крупных предприятий, применяющих индивидуализированную оплату, только около 20% не имеют системы заслуг (на мелких предприятиях - 73%). Причем на предприятиях с числом занятых свыше 1 тыс. человек доля тех, кто применяет оценку заслуг для всего персонала, составляет около 60%, а тех, кто использует ее только для ряда профессиональных категорий - более 20%.

Наиболее перспективно развиваются системы смешанные, основанные как на принципах индексации, так и на принципах оценки индивидуальной результативности, причем их использование характерно, прежде всего, для крупных предприятий.

Заработная плата делится на две части: постоянную, гарантированную, которая зависит от квалификационного уровня работника (тариф), и переменную часть, связанную с индивидуальными результатами труда.

Постоянная часть заработной платы состоит из основной части и индивидуальной надбавки к ней, устанавливаемой в зависимости от занимаемой должности, проявленных способностей, потенциальных возможностей работника, а также от его возраста и стажа работы. Большинство этих факторов носит по существу постоянный характер.

Начисление переменной части заработной платы, включающей премии и доплаты, производится в виде как индивидуальных, так и

коллективных выплат. Так, по материалам одного обследования переменная к основной гарантированной части заработной платы составляет: у генерального директора - 20-25%, у специалистов по маркетингу - 15-20%, у директора отделения фирмы - 12-15%, у руководителей служб - 10-12%, у инженеров и среднего звена управления - 8-10%, у техников, мастеров, бригадиров - 7-8%, у квалифицированных рабочих - 5-7%, у неквалифицированных рабочих - 2-5%.

Важное место в индивидуализированной системе оплаты отводится всевозможным косвенным выплатам и льготам, которые непосредственно не фиксируются в платежной ведомости, но, тем не менее, влияют на уровень доходов. Их можно разделить на три группы, в зависимости от характера и сроков их предоставления.

В первую группу входят различные формы финансового участия - в прибылях, в приобретении акций, в форме отложенных выплат. Все эти выплаты обычно предоставляются в денежной форме в конце года либо по истечении более длительного периода (обычно пять лет). Они частично или полностью освобождены от налогообложения, а также от начислений в фонды социального обеспечения.

Вторую группу образуют выплаты и льготы, непосредственно предоставляемые работникам как на индивидуальной, так и на коллективной основе. К ним относятся: оплата представительских расходов, подъемные средства, предоставление служебной квартиры, автомобиля, личного телефона, награждение туристкой путевкой и подарком, оплата профсоюзных взносов, плата за обучение детей и др.

В третью группу входят материальные стимулы, носящие долгосрочный характер: финансирование накоплений на персональных счетах, надбавки к пенсии, страхование жизни, компенсации за постоянную или временную потерю трудоспособности, пособие по профзаболеваемости, награждение медалью за работу, страхование автомобиля, страхование от различных несчастных случаев, оплата пребывания пенсионеров в домах для престарелых, страхование членов семьи.

Внедрению на фирме индивидуализированной системы оплаты непременно должна предшествовать аттестация рабочих мест, включающая пересмотр организационной структуры предприятия, определение всех необходимых производственно-хозяйственных функций и обеспечение соответствия между ними и структурой рабочих мест на предприятии. Исходя из функций, закрепленных за каждым рабочим местом, определяются обязанности работников и критерии эффектив-

ности их выполнения. На основе этих данных определяются индивидуальные уровни заработной платы, поощрительные надбавки и премии за достижение соответствующих показателей эффективности труда.

Крупная торговая фирма "Каррефур" (19 тыс. работающих только во Франции), владеющая сетью супермаркетов, применяет следующую схему индивидуализированной оплаты. Основой внутрифирменной дифференциации заработной платы служит тарифная сетка. Одна переменная часть заработной платы связана с общими, коллективными результатами работы фирмы, другая - с индивидуальными результатами труда. Коллективные надбавки выплачиваются по результатам работы за год, результаты оцениваются по росту товарооборота. Параллельно с этим (и независимо от коллективного премирования) только управленческим работникам начисляется полностью индивидуализированная заработная плата. Размер этой заработной платы устанавливается в начале каждого года с учетом степени ответственности, профессионального опыта и трудовых показателей за прошедший год. По каждому уровню ответственности устанавливается минимальный и максимальный размеры заработной платы. Амплитуда этой "вилки" может достигать 40%. Общее повышение заработной платы осуществляется и при минимальном и при максимальном размере оплаты внутри "вилки". Уровень оплаты определяется методом оценки заслуг. Результатом подобной политики является повышение производительности труда.

Аналогичная система оплаты применяется и на автомобильном предприятии "Абекс", изготавливающем колодки для тормозов. Здесь основная заработная плата устанавливается исходя из среднерыночного уровня. Индивидуальная оценка трудовых показателей производится в начале и середине года методом оценки заслуг путем собеседования с руководством фирмы.

Индивидуализация оплаты применяется и в известной продовольственной фирме "Жерве-Данон". На предприятиях фирмы практикуется система участия рабочих в прибылях. Доли участия позволяют более тонко индивидуализировать косвенные выплаты работникам. Премия от участия в прибылях не включается в заработную плату, а относится к косвенным выплатам, которые не облагаются налогами. Премия выплачивается ежеквартально. Ее размер определяется двумя критериями: качество и производительность. Эффективность труда каждого работника оценивается на основании данных отделов техни-

ческого контроля рекламаций и количественных показателей производительности труда, На размер выплачиваемой премии, кроме того, влияют и некоторые другие параметры, например, число невыходов на работу. Премия дифференцируется по профессиональным категориям и по подразделениям фирмы.

Индивидуализированная система оплаты имеет определенную отраслевую специфику. В частности, в металлургии и машиностроении наиболее часто базой для получения данных о результативности труда служит бригада. Учитывается обычно выполнение плана по показателям, заранее установленным администрацией совместно с бригадой: рост производительности, повышение качества продукции, сокращение брака, экономии сырья, уменьшение поломок инструментов и оборудования и т.д. Прибыль распределяется между членами бригады в зависимости от трудового вклада каждого. Индивидуальная оценка производится на периодических собраниях бригады и сопоставляется для корректировки с данными, имеющимися у линейного управленческого звена.

В химической и фармацевтической промышленности при индивидуализации оплаты чаще всего используется балльная оценка результатов труда, которая учитывает: уровень квалификации работника, количество и качество выпускаемой продукции, соблюдение правил техники безопасности, число внесенных рационализаторских предложений, поведенческие аспекты и дисциплину труда. Рабочие и служащие подразделяются на пять категорий оплаты в зависимости от количества набранных баллов. Индивидуализированные надбавки пересматриваются ежемесячно на основе данных, представляемых мастерами. При этом общий размер заработной платы определяется и рядом других факторов: индексацией заработной платы в связи с ростом индекса стоимости жизни, штрафами и т.д.

В электротехнической промышленности чаще используется система прогнозирования будущего заработка, когда по результатам работы за истекший квартал планируется рост зарплаты на следующий квартал; ежемесячная надбавка к основной заработной плате при этом составляет около 30% средней величины надбавок за истекший квартал. Если норма выработки выполняется, то "планируемая" надбавка пересматривается в сторону повышения, если нет - она может быть снижена и даже отменена.

В сфере услуг постоянная часть заработной платы обычно устанавливается согласно аттестации рабочих мест, а переменная - по ре-

зультатам выполнения текущих задач, причем при особых личных заслугах возможно трех-четырекратное превышение переменной части заработной платы над постоянной. Базой оценки является доход фирмы - количественная оценка и наличие похвал либо рекламаций - качественная оценка.

Значение индивидуализации возрастает по мере профессионального роста. Динамика индивидуализированной зарплаты значительно обгоняет динамику традиционного общего повышения заработной платы. Наиболее динамичный рост заработной платы достигается при совмещении общего и индивидуализированного повышений; причем на мелких предприятиях эта тенденция заметней, чем на крупных.

Анализ 120 крупных и средних итальянских фирм позволяет выявить основные особенности стимулирующих систем и дать оценку степени их воздействия на производство, трудовые отношения.

Так, в машиностроительных отраслях доля работающих, охваченных системами индивидуальной сдельной оплатой труда, в 1987 г. составляла 35,5%, не считая 7,5% работающих сдельно по коллективным договорам. Этот показатель - сравнительно высокий - дают главным образом две отрасли: производство транспортного оборудования (здесь сдельной оплатой охвачено 62% занятых) и сталелитейная промышленность (61%). На предприятиях с численностью менее 100 работающих этот показатель падает до 5%, но достигает 66% в компаниях численностью более 10000 чел. В машиностроении в 1981 г. 40% работающих были охвачены индивидуальной сдельной и 5% - коллективной сдельной оплатой. Эта же тенденция характерна и для других отраслей.

Изменения в системе оплаты труда в Италии характерны и для других стран. Этот результат сокращения занятости в промышленных отраслях, где традиционно широко применялась сдельная оплата труда (например, в автомобилестроении), изменений в технологии и растущего внимания к качеству. Основным фактором, вызывающим снижение доли ОРТ (система вознаграждения по результатам труда), является политика профсоюзов. С начала 1970-х годов итальянские профсоюзы всемерно поддерживали уравнивательные формы оплаты и резко выступали против стимулирующих - особенно тех, которые приводили к различиям в оплате труда.

Сокращению применения традиционных систем ОРТ в 1980-х годах соответствовало расширение использования форм оплаты, основанных на участии в распределении прибылей или результатов деятельности.

Степень распространения стимулирующих систем оплаты можно лучше понять, если учесть, что в Италии до середины 1980-х годов потери рабочего времени в результате забастовок на одного работающего были в 10 раз больше, чем во Франции, и в пять раз больше, чем в Великобритании. Подверженность забастовкам возрастала с увеличением размера предприятия. Фирмы, которые прошли через весьма кризисные ситуации в трудовых отношениях, стали активно внедрять системы участия в распределении результатов или прибылей. Темпы этого процесса ускорились после 1986 г., когда крупнейшие промышленные группы в обрабатывающих отраслях, Такие, как "Фиат" и "Оливетти", подписали соответствующие контракты; позднее были заключены национальные соглашения в банковском деле и страховании.

Действующие системы участия в распределении результатов деятельности и прибылей различаются по ряду особенностей. Их характеристику следовало бы начать с параметров деятельности как наиболее важных. В 128 обследованных фирмах используются следующие основные параметры деятельности:

- простые технические параметры (обычно физические единицы измерения производительности), применяющиеся примерно в 30% фирм;

- комплексные технические параметры, объединяющие производительность и качество (иногда другие показатели, например, своевременность) - 20%;

- показатель экономической, хозяйственной (деятельности) от величины добавленной стоимости на одного человека до различных показателей рентабельности, прибыльности - 20%;

- комплексные технико-экономические параметры - 15%.

Остальные 15% составляют фирмы, которые во время обследования перешли не гибкую систему оплаты, но не определились с параметрами.

Организации, применяющие систему участия в результатах, широко развивают у себя профсоюзное движение. В целом трудовые отношения урегулированы в 80% фирм, которые имеют постоянные контакты с представителями профсоюзов по вопросам персонала производства, и в 40% фирм, которые обычно обсуждают стратегию своей деятельности с профсоюзами.

Профсоюзы в основном согласились с введением таких систем оплаты труда, хотя часто они предпочитают не вникать в технические детали этого процесса.

Около половины обследованных фирм используют одну или несколько форм привлечения работников в управлении; в основном это кружки качества и совместные комитеты.

Среди причин, побудивших внедрить систему участия в распределении результатов деятельности, наиболее часто упоминается возросшая конкуренция. Подавляющее большинство опрошенных (85%) считают, что новые формы оплаты положительно сказываются на производительности; 58-67% - на качестве, мотивации работающих, трудовых отношениях и моральном климате в коллективах. Практически никто не отметил их отрицательное влияние ни на один из показателей производственной деятельности, хотя около 20-25% фирм указывают на отсутствие какого-либо воздействия.

В заключение необходимо отметить, что в Италии действует довольно жесткая структура организации заработной платы. На частных обрабатывающих предприятиях 28,5% общих выплат фиксируется в коллективных договорах на отраслевом уровне; еще 45,3% приходится на мобильную шкалу, устанавливаемую на национальном уровне; 5,8% - определяются автоматическим путем повышения размера оплаты, увязываемого со стажем работы в данной должности. Таким образом, на другие формы оплаты, включая оплату по заслугам, остаются 20,4%.

Весьма вероятно, что подобная структура будет претерпевать изменения в ходе переговоров между работодателями, профсоюзами и правительством. Поэтому новые формы оплаты труда, такие, как участие в прибылях или результатах деятельности, будут находить все большее применение, делая систему организации заработной платы более гибкой.

14.3 Способы стимулирования труда на малых предприятиях

Предприниматели в целом при управлении персоналом, осуществлении способов его мотивации преимущественно ориентированы на принципы автократического руководства. Доминирующими в работе со служащими у предпринимателей являются способы управления, определяемые физиологическими потребностями человека и материальными стимулами. Половина предпринимателей преимущественно

ориентированы на эти способы: осуществление строгого контроля за результатами работы служащего (54%); поддержание зарплаты на уровне, сопоставимом с другими фирмами (52%); создание «здоровых» и безопасных условий работы (47%); стимулирование работы служащего от объема продаваемой им лично продукции (47%).

Меньшая часть предпринимателей использует в управлении коллективом фактор благоприятных межличностных отношений, без которого не может состояться ни одна команда (42%).

Меньше предприниматели обращаются к способам руководства, ориентированным на конкретного человека, на его вторичные потребности: сопричастность к фирме (участие в обсуждении производственных проблем – 31%); самоутверждение (карьерный рост, возможность продвижения по службе; дополнительная ответственность, полномочия – 9%) .

Очевидно, ориентация на способы воздействия, в которых недостаточно выражено стремление предпринимателя на развитие самого работника в конечном итоге даст менее положительные результаты, чем позитивная политика человеческих ресурсов, в которой используются в большей степени такие способы управления как обучение, постоянное информирование о жизни организации, карьера, справедливая материальная и моральная оценка труда и пр. Это сложная управленческая проблема, требующая от руководителя дополнительных усилий в работе с персоналом, в том числе обучения. В этом направлении заключены большие резервы с точки зрения увеличения доходности и успеха фирмы.

Литература:

1. В.И. Фильев Организация, нормирование и оплата труда в развитых странах. – М.: Изд-во журнала «Юридический бюллетень предпринимателя», 1996

2 Беккер Г. Человеческий капитал. Воздействие на заработки инвестиций в человеческий капитал// США: ЭПИ. - 1993. – № 11.

3 Валентей С., Нестеров Л. Человеческий потенциал: новые измерители и новые ориентиры //Вопросы экономики.- 1999. - № 2.

4 Щетинин В. Человеческий капитал и неоднозначность его трактовки//Мировая экономика и международные отношения. - 2001. – №12.

5 Мясникова Л. "Новая экономика" в пространстве постмодерна //Мировая экономика и международные отношения. - 2001.- №12.

14.4 Перспектива за совмещением оплаты труда с вознаграждением за используемый фирмой человеческий капитал

Экономической основой социального партнерства выступает объективная необходимость комбинации труда и капитала в любом бизнесе. Более того, в современной инновационной экономике именно труд, представляющий человеческий капитал, является ведущим фактором производства. На рис. 14.1 представлена принципиальная схема социального партнерства на предприятиях.

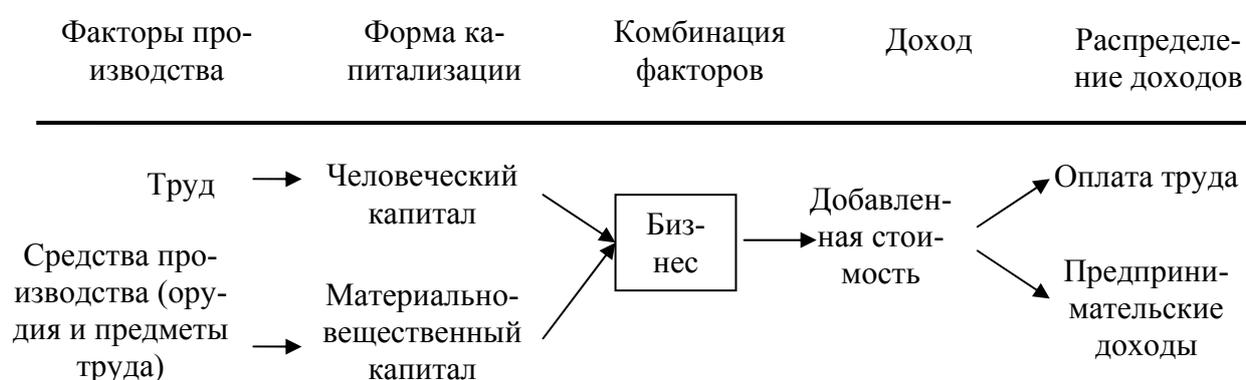


Рис. 14.1 Экономические основы социального партнерства на предприятиях

Любой бизнес представляет собой определенную комбинацию средств производства и необходимого при заданной технологии труда. Интересы персонала выражают и представляют профессиональные союзы, добивающиеся обоснованной оценки квалификации, знаний, опыта работников и их выражения в форме человеческого капитала. Приобретение собственниками бизнеса средств производства отражается в форме вложенного материально-вещественного капитала фирмы.

В результате предприятия получают доходы в виде добавленной стоимости, часть которой идет на оплату труда, а другая – на выплату предпринимательских доходов собственникам материально-вещественного капитала. Цивилизованное социальное партнерство как раз и отражает баланс интересов труда и капитала, профсоюзов и предпринимателей. Если оценка вклада труда и капитала в бизнес обоснована, а доход распределен на доли труда и капитала справедливо, то на

предприятия достигнуто социальное согласие и готовность персонала проявлять достаточную трудовую активность. В противном случае начинается классовая борьба в виде отлынивания от работы, увольнения работников вплоть до забастовок.

Важнейшим направлением социального партнерства в бизнесе и важнейшим стимулом высокой трудовой активности персонала выступает заработная плата. Оплата труда остается основным источником жизнеобеспечения семей и в рыночной экономике. В то же время уровень оплаты труда становится ведущим фактором трудовой активности персонала.

Низшая граница оплаты труда определяется расходами на воспроизводство капитала здоровья и трудового капитала. Любому здравомыслящему работодателю должно быть ясно, что если работник нездоров или не обладает достаточными профессиональными навыками, то труд невозможен и принесет лишь издержки, а не доходы. Значит, расходы на питание, одежду, жилье, отдых, на профессиональное обучение работник должен возмещать из заработной платы.

Набор благ и услуг, необходимых для нормального воспроизводства работоспособности (капитала здоровья и трудового капитала), получил название "потребительской корзины". Профсоюзы и работодатели согласуют состав и цену приобретения потребительской корзины на очередной период коллективного договора или отраслевого тарифного соглашения. Существует официальная практика согласования состава и цены потребительской корзины.

Дополнительный заработок в виде премий или части прибыли зависит от величины вклада человеческого капитала в доходы предприятия. Интеллектуальная собственность, предпринимательские секреты и риск, репутация работника и его положение (статус) в организации учитываются в системах материального поощрения персонала.

Экономические пределы системы оплаты труда на предприятиях представлены на рисунке 14.2.

Для условий Липецкой и Орловской областей на начало 2005г. бюджет прожиточного минимума (БПМ) составил 2400 руб. в месяц. Эта сумма определяет расходы, необходимые для физического выживания. Двукратный БПМ – 4800 руб. в месяц - составляет стоимость минимальной потребительской корзины профсоюзов (МПКП) и необходим для воспроизводства работоспособности человека, занятого простым трудом.

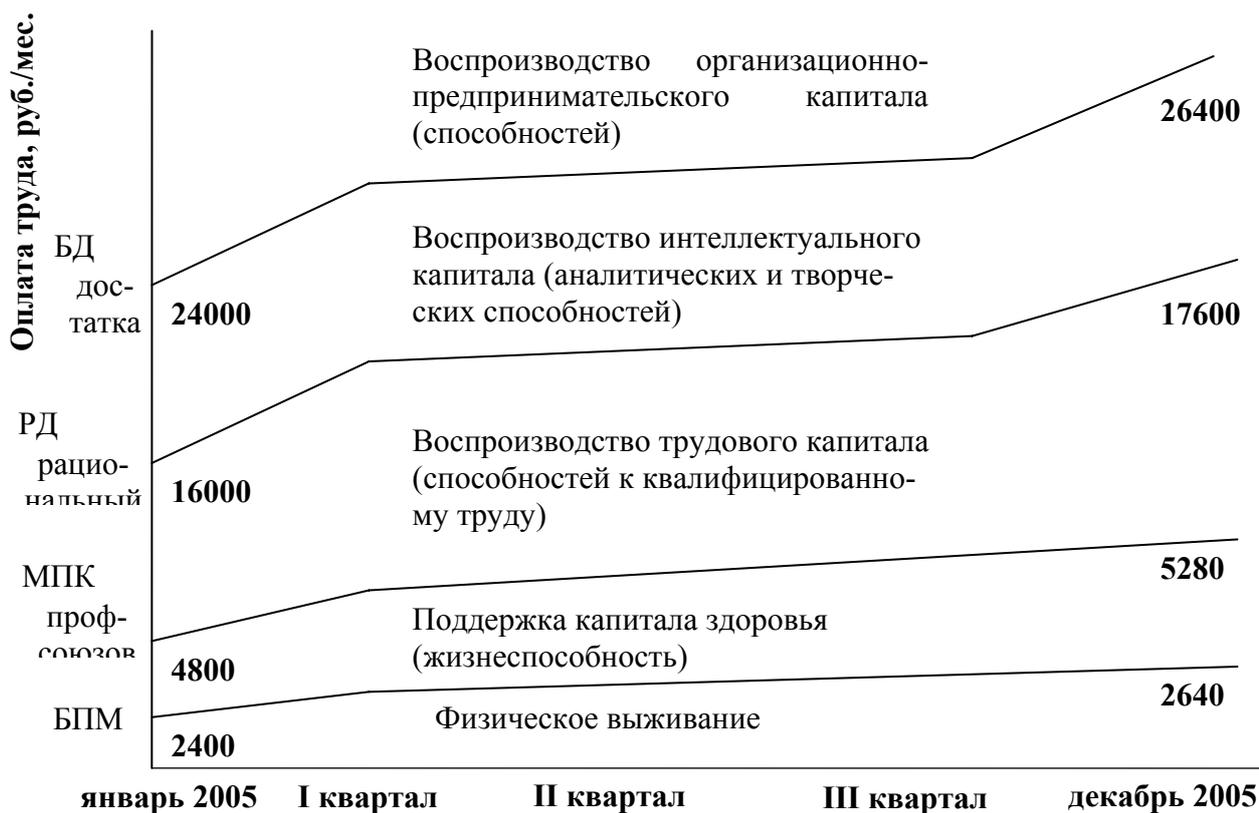


Рис. 14.2 Экономические пределы оплаты труда

Квалифицированный труд требует повышенных расходов. Опыт и квалификация учитывается по тарифным разрядам рабочих и оплата труда дифференцируется. На практике труд рабочих высших (6-8) разрядов оплачивается в 3-4 раза выше, в пределах от 6000 до 16000 руб. в месяц.

Специалисты заняты умственным трудом и являются владельцами интеллектуального капитала. Воспроизводство аналитических и творческих способностей требует повышенных расходов на обучение и информационное обеспечение. Труд специалистов оплачивается в пределах от рационального дохода (РД) в 16000 рублей в месяц до 24000 рублей – бюджет достатка (БД).

Наиболее редкими и значимыми на практике оказываются предпринимательские и организаторские способности. Предприимчивость, сила воли, талант менеджера, ответственность за бизнес и персонал требует дополнительных расходов на воспроизводство организационно-предпринимательского капитала. Оплата труда высшего управлен-

ческого персонала и предпринимателей не ограничивается верхним пределом и зависит от доходов бизнеса. На прибыльных предприятиях руководители и авторы инновационных проектов получают как заработную плату, так и часть дохода в виде бонусов или тантьем (доли в прибыли). Их доля прибыли может в несколько раз превышать заработную плату. Так, экономисты отмечают устойчивый факт, что доходы руководителей 500 крупнейших фирм США превышают оплату труда президента США.

Если размеры оплаты труда по категориям работников с учетом сложности и ответственности будут соответствовать указанным на графике величинам, то воспроизводство всех видов человеческого капитала будет обеспечено. К концу года при инфляции выше 30% пределы оплаты труда индексируются.

Значит, обеспечивается эквивалентность цены труда фактическим расходам работника и его семьи на воспроизводство человеческого капитала. Прожиточный минимум может использоваться только как низшая граница оплаты труда. И то на время преодоления кризиса в экономике. Если преодолевается занижение цен на топливо, сырье, товары, то почему не надо преодолевать занижение цен на труд как главный фактор производства? Это и принцип, и неизбежная политика реформы оплаты труда.

Не следует забывать о производительном характере заработной платы, т.к. труд есть производительный фактор, а зарплата - элемент себестоимости. Значит, с повышением зарплаты уточняется и себестоимость продукции, и ее цена. Снижение себестоимости за счет экономии зарплаты нельзя допускать, ибо эта позорная практика привела, в конце концов, к деградации качества человеческого капитала и качества работы. Целесообразнее и выгоднее ориентироваться в оплате труда на передовые фирмы в мире, где цена труда всегда есть первый и самый дорогой фактор производства. При достойной зарплате российские работники будут работать лучше японцев и американцев.

Наконец, мотивационно-стимулирующая роль оплаты труда как главного стимула трудовой активности и высокого качества работы. За достойный заработок можно и работать качественно. А предпринимателям и управленцам можно спрашивать с работника хорошей работы, когда платишь за нее хорошую зарплату. Если коммерческие доходы спекулянтов, комиссионные выплаты посредникам-биржевикам, дивиденды по акциям и далее будут в сотни раз превышать зарплату, то неизбежен подрыв мотивации к труду в материаль-

ном производстве у молодежи, у большинства работающих. Пока зарплата остается одним из основных источников жизнеобеспечения для большинства населения, всегда будут сравнивать ее роль с другими видами доходов, поскольку сравнивается социальный статус, общественное положение человека, его жизненные успехи.

В последние годы во многих отраслях бизнеса применяются бес-тарифные системы оплаты труда. Так, в торговле оптовым и розничным продавцам устанавливается процент от товарооборота, по которому начисляется доход работника. Такая система напрямую стимулирует коммерческую активность персонала в поиске и качественном обслуживании клиентов. В строительстве применяются подрядные формы оплаты труда в виде заранее оговоренной суммы за сданный объект при должном качестве работ, чем стимулируется сокращение сроков строительства.

В науке и инновационном бизнесе применяется система авторского вознаграждения за разработку и широкое распространение инноваций, получившее название РОЯЛТИ. Внедрение продуктовых и технологических инноваций приносит фирмам дополнительную прибыль в течение 3-10 лет. По системе РОЯЛТИ договором определяется доля авторов-владельцев промышленной собственности на инновацию от дополнительной прибыли за все годы и по всем предприятиям, использующим данную инновацию.

Поиск источников и путей повышения заработной платы и, соответственно, роста трудовой активности персонала возможен по следующим направлениям.

1. Увеличение доли труда в добавленной стоимости. Так, в США в 1988г. выплаты наемным работникам составили 2904,7 млрд. долл. (73%), доходы предпринимателей, прибыль корпораций и чистый процент равнялись 1044,4 млрд. долл. (26,4%). В России доля зарплаты в добавленной стоимости в 1998 г. составляла 31%, а в Орловской области - 32%. Если бы профсоюзы добились приближения доли оплаты труда к уровню США, то это обеспечило бы удвоение зарплаты при той же производительности и тех же доходах.

2. Увеличение производительности труда. «Производительность и зарплата - два близнеца брата» - верно подметил В. Маяковский. При той же доле труда в добавленной стоимости зарплата будет возрастать пропорционально росту выработки и доходов предприятия при условии справедливого распределения эффекта от роста производительности труда.

3. Экономия издержек производства позволяет направить часть сэкономленных средств на увеличение заработков. На этом принципе построены системы коммерческого расчета. Конечно, экономия не должна приводить к снижению качества продукции и деградации капитала.

4. Предпринимательская деятельность внутри предприятия или интрапренерство, предложение бизнес - идей и бизнес - проектов, увеличивающих доходы предприятия, поощряется выплатами части дополнительного дохода инициаторам предложений. Эта практика уже широко применяется в торговле, в финансовом бизнесе, в ряде отраслей промышленности, где постоянно внедряются технологические и продуктовые инновации.

5. С точки зрения конкретной семьи дополнительные доходы получают за счет увеличения трудовой нагрузки через совместительство, ведение семейного бизнеса, подсобное хозяйство и др. Так, в селах Липецкой и Орловской области доля семейных доходов от подсобного хозяйства в 2003г. составила 56%, у горожан - 12%.

6. Перспективными или стратегическими направлениями повышения личных доходов являются накопление и эффективное вложение человеческого капитала по любому из их видов. Безграничные возможности создают интеллектуальный и организационно-предпринимательский капитал.

Общая сумма трудового дохода (D_{mp}) работника фирмы складывается из трех частей: заработной платы (Z_n), доходов на использованный человеческий капитал ($D_{ч.к.}$), инвестиций фирмы в развитие человеческого капитала ($I_{ч.к.}$) в виде определенного «социального пакета»:

$$D_{mp} = Z_n + D_{ч.к.} + I_{ч.к.}$$

Структура источников трудовых доходов персонала представлена на рисунке 14.3.

Таким образом, трудовая активность персонала предприятия является существенной стороной, внутренним ядром производственной активности и характеризует качество организации технологического процесса по всем операциям, по всем рабочим местам с ориентацией промежуточных результатов на достижение наилучших показателей деятельности фирмы.

Оплата труда	Доходы на человеческий капитал	Инвестиции в человеческий капитал (социальный пакет)
Базовая (тарифная) заработная плата	Лечебные (за отсутствие потерь по болезни)	В капитал здоровья
Выплаты стимулирующего характера	Выслуга лет (за опыт)	На повышение квалификации
Доплаты за условия труда и риски	РОЯЛТИ – за рационализацию	Семейные надбавки и образование детей
Доплаты за ответственность	Дивиденды на акции	Финансирование бизнес - идей
Статусные доплаты	Бонусы от бизнес-проектов интра-пренерства	Приверженность фирме (организационная культура)

Рис. 14.3 Структура трудовых доходов персонала предприятий

Таким образом, управление трудовой активностью персонала осуществляется через цикл определения ключевых компетенций каждого работника, планирование его трудовой деятельности с соответствующим вознаграждением. Основу успешной трудовой деятельности каждого работника составляет планирование его личного развития с соответствующими инвестициями в человеческий капитал, что обеспечивает необходимый уровень трудовой активности, оцениваемый периодически посредством квалификационной аттестации персонала.

Литература:

1. Основы экономической теории / Под ред. проф. В.Т. Смирнова. – Орел: ОрелГТУ, 2004. – с. 238.

ГЛАВА XV. КОУЧИНГ И НАСТАВНИЧЕСТВО В СИСТЕМАХ ФОРМИРОВАНИЯ И НАКОПЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Профессиональный мир и более широкий социальный контекст богаты разнообразнейшими примерами успешного применения коучинга и наставничества. Эти методы обучения действительно совершили путь от малоизвестных подходов к обучению до фокуса интересов профессиональных преподавателей и других специалистов по обучению, людей, создающих корпоративные и общественные системы, а также всех, чья профессия связана с развитием личности. По нашему убеждению, коучинг и наставничество станут к концу следующего десятилетия неотъемлемой частью обучения.

15.1 Коучинг в бизнес–образовании

«Коучинг» пока звучит непривычно и непонятно. Термин «coaching» был введён в бизнес-терминологию в начале 90-х годов Джоном Уитмором, английским бизнесменом и консультантом, и сейчас употребляется в кругах западного бизнеса так же часто, как «прибыль». И означает он нечто существенно большее и иное, чем простой перевод - «наставлять, подготавливать».

Коучинг - динамический и развивающийся вид организационной деятельности. Для достижения целей необходимо обсудить идеи и теории, описывающие идеальную модель коучинга, и в то же время признать, что каждый коуч в каждой конкретной ситуации, скорее всего, будет вести себя так, как ему покажется уместным и необходимым. Поэтому описание Модели должно строиться не по образцу: «Так и только так должен действовать коуч», а в виде «Это некая стандартная точка, с которой можно сравнивать свою реальную деятельность».

Существует много определений для «коучинга». Не каждый должен соглашаться с одним-единственным определением, которое подходит именно к его ситуации.

Одно из наиболее колоритных определений предлагает Майлз Дауни в своей книге «Эффективный коучинг».

Коучинг есть искусство, потому что, осуществляемый грамотным мастером, он не строится исключительно на одной технике; вместо этого коуч полностью переключается на обучаемого, и процесс коучинга становится подобием танца двух людей, движущихся одинаково гармонично.

Определение ставшее наиболее распространенным несколько менее экзотично.

Коучинг — процесс, способствующий реализации обучения и развития и, следовательно, усовершенствованию компетентности и профессиональных навыков обучающегося. Для достижения успеха коучу необходимо знать и понимать как процесс коучинга, так и всё разнообразие стилей, навыков и техник, соответствующих тому контексту, в котором применяется процесс коучинга.

Сегодня в России коучинг - пока эксклюзивная работа консультантов в качестве «личного» менеджера. Во многих случаях параллельно тренер проводит интерактивное обучение персонала. Этот коучинг называют «внешним».

Что же такое особенное делают эти тренеры-консультанты (коучи)? Прежде всего, коучинг — это взаимодействие партнёров, несущих равную ответственность за этот процесс. Взаимодействие направлено на достижение целей, обозначенных клиентом в начале совместного пути. И коучинг действительно путь, движение к желаемому результату, который клиент и консультант (коуч) проходят вместе. Часто руководителю трудно обсуждать какие-то вопросы с подчинёнными в силу различных причин, а с руководителями своего ранга - в силу необходимости сохранять коммерческие тайны в условиях конкуренции. С коучем возможно установление доверительных отношений в условиях полной конфиденциальности. Кроме того, технология коучинга такова, что не требует детализации и подробностей. Коучинг проходит в виде встреч «один на один», клиентами также могут быть группы, команды. В ходе этих консультаций-тренировок используются специальные методики, направленные на раскрытие потенциала личности для максимизации её собственной производительности и эффективности.

На западе активно применяются «внутренний» коучинг. В работе он представляет собой особым образом организованный процесс общения коуча с подчинёнными. И это уже действительно совершенно новый стиль менеджмента. Общение организуется коучем таким образом, что сотрудники полностью осознают существующие реалии, их

«плюсы» и «минусы», причём реалии не только внешнего мира, но и внутри самого человека, на этой основе подчинённые выбирают максимально эффективные пути решения и таким образом берут на себя ответственность за качественное выполнение стоящих перед ними задач. Несомненными результатами коучинга являются: улучшение продуктивности деятельности каждого сотрудника и коллектива в целом, улучшение взаимоотношений в коллективе и сплочение команды, которая приобретает способность быстро и эффективно реагировать в критических ситуациях, то есть большую гибкость и адаптивность к изменениям.

Чтобы программа коучинга работала эффективно, необходимо успешное завершение всех её этапов. Пропущенные стадии или фиксация на какой-либо одной ступени в ущерб другим могут вызвать замешательство, потерю ориентировки и невысокие результаты.

Стадия 1. Анализ ситуации и сбор необходимой информации.

Коучинг может начинаться тогда, когда обучающийся приходит к осознанию насущной потребности в улучшении своей профессиональной деятельности или в изменении подхода к выполнению любой деятельности. Не осознав потребности искренне почти невозможно изменить поведение. Коуч должен помогать учащемуся развивать это осознание, поскольку нельзя никого ничему научить, прежде чем человек сам этого не захочет; можно привести лошадь на водопой, но заставить её пить невозможно!

Обучающийся приходит к осознанию различными путями, но наилучшим путём является анализ текущей деятельности и производительности и сравнение полученных данных с тем уровнем, по направлению к которому человек хотел бы двигаться.

На этой стадии важно выяснить, совпадают ли стили обучения, предпочтительные для учащегося и выбранные коучем. В результате этого у учащегося могут родиться ценные идеи и мнение о действительно удобных для него способах обучения, учиться при помощи которых ему будет проще и приятнее. Коучу очень важно понимать любые различия в предпочтительных для него и учащегося стилях обучения. Это поможет избежать естественного искушения предложить ученику такие возможности научения, которые хорошо работают, но совершенно не подходят последнему.

Стадия 2. Планирование системы ответственности.

Давно доказано, что обучение и развитие будут эффективными тогда, когда индивид принимает на себя ответственность за результаты.

Первым этапом выработки ответственности обучающегося является планирование процесса коучинга. Всегда есть искушение проигнорировать эту стадию, особенно если коуч или ученик предпочитает активный стиль обучения и не любит медлить и соблюдать приличия.

Опасность, которую влечёт за собой опускание этой стадии, состоит в том, что процесс коучинга может стать «коучингом ради коучинга», то есть неструктурированным процессом, далёким от концентрации на реальных проблемах. Если предпочитаемым подходом является самоуправляемое обучение, планирование жизненно необходимо.

Коучи не могут навязывать ученикам обучающие программы. Ученик исполняет активную роль в процессе принятия решения. Часто необходимы компромиссы между идеальной программой обучения и тем, чем стороны реально располагают в данный момент. Однако опыт показывает, что согласование с менеджером некоторого плана личного развития (ПЛР) позволяет лучше определить необходимое время и время проведения занятия в течение рабочего дня. Хороший ПЛР должен отвечать на вопросы:

- чего именно необходимо достигнуть?
- как это будет происходить?
- где это будет происходить?
- когда этот процесс начнётся и когда закончится?
- кто будет вовлечён в этот процесс?
- с кем необходимо согласовать этот план?

Уже сейчас многие организации требуют от своих сотрудников составления ПЛР, поскольку организация полагает, что содействие развитию умения учиться гораздо важнее, чем содержание обучения. Для того чтобы ПЛР, реализующийся посредством коучинга, был наиболее эффективным, он должен формироваться лишь на одной или двух специфических целях развития, которых необходимо достигнуть в краткие сроки. Очень важно, чтобы каждая цель развития, стоящая в ПЛР, была: конкретной, измеримой, достижимой, уместной в данных условиях и рассчитанной по срокам достижения. ПЛР необходимо пересматривать ежемесячно, и он должен стать интегрирующей частью процесса управления профессиональной деятельностью.

Стадия 3. Реализация плана с использованием стилей, техник и навыков.

При реализации программы обучения коучи должны использовать лишь те стили и техники, которые соответствуют ситуации, в которой

действует обучаемый. Применяемые стили и методики должны соответствовать личным навыкам коуча, самыми важными из них являются навыки представления обратной связи, активного слушания и задавания правильных вопросов.

Возможности для коучинга возникают при стечении многих обстоятельств в ходе рабочего дня, и важно использовать их по мере появления. Поэтому некоторые специалисты доказывают, что в формальном планировании нет нужды и что наилучший коучинг - неформальный, полагающийся на задание вопросов и немедленную обратную связь.

Опыт показывает, что тем, кто желает добиться истинного развития необходимо выделять достаточное количество времени на планирование при выработке самосознания и чувства личной ответственности. Эти два подхода являются комплиментарными, то есть дополняют друг друга, поскольку формальное понимание и планирование имеют большое значение, а неформальный коучинг должен происходить всякий раз, когда представляется такая возможность.

Беспокойство по поводу неформального подхода к коучингу вызывает то, что из-за нехватки времени у людей этот метод превращается в полное отсутствие всякого коучинга. Более формализованный подход, когда выделяется специальное время встреч коуча и его ученика, повышает вероятность осуществления обучения.

Стадия 4. Оценка результатов.

Многие коучи путают наблюдение и оценку. Мониторинг (наблюдение) - регулярная проверка процесса реализации ПЛР. Оценка - обзор ПЛР сразу же после его окончательного выполнения. Это одноразовая деятельность, которую коуч и его ученик осуществляют совместно. Ключевые вопросы здесь следующие:

- достигнуты ли цели развития?
- какие были сделаны изменения в ПЛР и почему?
- был ли ПЛР рентабельным?
- появились ли неожиданные результаты?
- что бы вы сделали по-другому в следующий раз?
- нужен ли новый ПЛР для дальнейшего усовершенствования профессиональных навыков?

Если на последний вопрос получен положительный ответ, то необходимо заново запустить весь процесс коучинга.

У коучинга имеются свои стили. Стилль описывает «манеру поведения» коучинга. Удачным стилем для обучения посредством коучин-

га неопытных учащихся может стать «директивный» стиль. Когда ученики большим опытом, стиль коучинга называется «свободным», в этом случае коуч не принимает столь непосредственного участия в процессе коучинга. Между этими стилями расположены многие другие, которые должен уметь применять коуч в зависимости от опыта и степени профессионализма обучающегося.

При работе с совершенно незнакомым с ситуацией человеком может оказаться уместным использование «директивного» стиля. Работая с опытным исполнителем (главой компании) более адекватным будет «свободный» стиль и внимание к техникам задавания вопросов и представления обратной связи. Чем быстрее коуч может переключиться с «директивного» на «свободный» стиль, тем быстрее будет достигнуто улучшение деятельности ученика.

Кэролайн Робертсон - менеджер-консультант, говорит, что с «энтузиазмом относится к работе и с огромной страстью - к скачкам». Выбранный Кэролайн вид спорта - однодневные скачки - приносил ей не только удовольствие: вскоре после начала тренировок она обнаружила, что обладает потенциалом спортсмена, способного выступать на самом высоком уровне. Понимая, что ей необходимо тренироваться под руководством специалиста, она обратилась к тренеру-коннику. В течение 5 лет наблюдался устойчивый рост мастерства, но постепенно коучинг стал менее эффективным. Спортсменке даже посоветовали поменять лошадь, но это не помогло. Кэролайн стала терять уверенность в себе, отношения с тренером - коучем стали натянутыми. В конце концов, она решила сменить коуча.

Новый тренер в своей работе использовал «свободный» стиль коучинга, и это всего лишь через несколько недель принесло свои результаты. Тренер совместно с Кэролайн выработал план действий, разбитый на несколько этапов, так он заставлял Кэролайн вести дневник, куда она должна была заносить свои действия, мысли и результаты самоанализа; в последствии эта информация служила материалом для обсуждения с тренером. Здесь был сделан акцент на рефлексии своего поведения, мыслей, эмоций и опыта, и это действие помимо сокрытой в нём самой ценности сэкономило время. Побуждая Кэролайн фокусировать внимание на настоящих целях, коуч поощрял её принимать на себя ответственность за всё происходящее с ней. Очень важным было признание успеха и достижений. Кэролайн вдохновенно

исследовала теорию успешного наездничества и видела в этом занятии часть самостоятельного развития. Она обрела более глубокое понимание совершённых ею ошибок и причин их совершения, теперь Кэролайн выработала у себя способность добровольного корректирования своих действий. Всего этого, как она считает, помог ей добиться новый коуч, обладающий правильной техникой и умеющий построить отношения «коуч - ученик».

Австралийская оперная певица Джоан Сазерлэнд даже вышла замуж за своего наставника. Ричарда Бонайнджа она встретила в 1951 году при поступлении в Королевский музыкальный колледж. В то время она проходила продвинутый курс обучения. Ричард заметил её выдающийся талант и начал с ней работать. Поначалу эта работа ограничивалась дружескими советами, но постепенно становилась всё более оформленной. Одна из техник, которыми пользовался Бонайндж для развития и расширения диапазона голоса певицы, заключалась в следующем: Джоан сидела возле пианино в таком положении, из которого ей не было видно клавиш. Заставляя её брать ноты, которые он играл, наставник развил её голос выше воображаемого предела - верхнего «до». Они поженились 16 октября 1954 года.

Кэмерон Бернес, менеджер по производству в ICI Pharmaceuticals, абсолютно уверен в том, что коучинг является составляющей частью менеджмента. Он применяет коучинг как средство доведения персонала до некоторого уровня, когда он смог бы доверить им работу, которую в ином случае ему пришлось бы выполнять самому.

Многим менеджерам сложно осуществлять быстрое продвижение от стиля к стилю по направлению к свободному. Частично это происходит потому, что некоторые менеджеры ограничены рамками традиционной иерархической системы командно - контролирующего управления и им не подходит свободный стиль, который они воспринимают как некомфортный. Кроме того, иногда применение директивного стиля требует культура самой организации и структура деятельности, которую необходимо выполнять сотрудникам.

Среди наиболее распространённых ситуаций, с которыми может столкнуться коуч, выделяют следующие:

- коучинг неопытного ученика;
- коучинг опытного ученика, обладающего временем, мотивацией для улучшения своего мастерства и компетентности;

В каждой из этих ситуаций могут применяться различные техники коучинга:

1) для коучинга неопытных учеников наиболее полезной является техника, называемая «спираль практики», которая состоит из 4-х основных стадий:

- объяснение и демонстрация;
- осмысление обучения;
- обзор прогресса;
- планирование новой практики;

Весь процесс начинается снова и снова и продолжается по спирали, ведущей ко всё более продвинутым степеням мастерства и профессионализма.

2) техника «структуры навыков» - необходима, если происходит формирование некоего «мягкого» навыка (самопрезентации, личного убеждения). Для этого необходимо, чтобы коуч видел чёткую структуру компетентности в определённой им потребности в обучении, на удовлетворение которой направлена программа коучинга. Преимущества этой техники в том, что она чётко демонстрирует, что для обучения различным аспектам навыков и техник, включённых в программу развития, потребуются применение различных возможностей обучения: индивидуальное обучение, наблюдение, тренировка.

3) техника трёх измерений базируется на анализе, проводимом в 3-х направлениях. Для её использования коучу необходим простой лист бумаги, где ученик быстро, одним предложением, определяет существующую проблему. Правильное использование техники трёхмерного анализа позволяет коучу и ученику за очень короткое время выделить 3 элемента проблемы:

- ситуация;
- включённые в неё люди;
- вы.

Выделив 3 измерения существующей проблемы, обычно становится сравнительно легко определить несколько возможных вариантов действий. Финальная стадия - выбор самого подходящего в данной ситуации варианта для его практической реализации. 4) методика GRO попирается на грамотное использование вопросов и следование чёткой структуры. Структура данной методики:

- постановка цели (GOAL);
- проверка её «реальности» (REALITY);
- рассмотрение всех возможных вариантов действий (OPTIONS);
- утверждение «воли к действию» (WILL);

GROW является очень сильной техникой, когда вам необходимо обучить людей, уже имеющих базовые знания. Но в то же время эта техника требует больших временных затрат и оказывается слишком сложной для практических ситуаций коучинга, ежедневно возникающих на рабочем месте.

Коучинг фокусируется на будущих возможностях, а не на прошлых ошибках. Он настолько же определяет способ, которым эти вещи достигаются, настолько и то, что достигается и даёт результаты во многих измерениях, поддерживая взаимодействие между коучем и учеником. А также определяет средства и стиль коммуникаций. Обучаемые не столько получают решения от коуча, сколько принимают их сами, направляемые коучем. Конечно, стремление улучшить эффективность деятельности является первостепенным, но вопрос в том, как лучше этого достичь. Коуч может помочь бизнесмену устранить или ослабить внутренние барьеры в его действиях и тем самым неожиданно выработать способность, которая будет вести его дальше, без необходимости значительных технических пояснений и наставлений со стороны коуча. Сутью коучинга является раскрытие потенциала личности для максимизации собственной производительности и эффективности. Он больше помогает личности обучаться, нежели учит.

15.2 Наставничество и его возможности в закреплении и развитии человеческого капитала

Представители многих профессий в течение многих лет активно используют наставничество как часть программ профессиональной квалификации. В некоторых профессиях, например у инженеров, прямо используется термин «наставник». В других, например у общественных бухгалтеров, эта роль выделяется, но её исполнители называются термином «консультант». В течение последнего десятилетия представители этих видов деятельности не испытывали потребности в изменении собственных представлений о ценности наставничества. Некоторые, подобно сравнительно небольшому Департаменту пожарных, сделали наставничество более представленным как в своих квалификационных программах, так и в общем подходе к обучению.

Роль наставника стала центральной темой обширных дебатов о профессиональном и общем, продолжающемся в течение всей жизни обучении, ключом, открывающим путь в профессиональный мир и способом войти в него. Сегодня наставничество активно развивается как часть правительственной схемы Честной занятости, целью которой является помощь безработным, в частности, молодым людям в получении работы. Существуют подобные схемы и для других групп, находящихся в сложных условиях, например для семей родителей-одиночек, и они также помогают людям влиться в нормальное течение трудовой жизни.

Министерство внутренних дел Великобритании спонсирует программы, использующие метод наставничества для помощи людям, страдавшим зависимостью от алкоголя, психоактивных веществ, имеющим проблемы с законом или потенциальным жертвам подобных проблем. Сейчас из общественных ресурсов оплачиваются программы наставничества, призванные решить сложности, связанные с расовым, половым и культурным многообразием, в это вкладывают свои средства всё больше работодателей, осознающих, что подобные проблемы могут оказывать неблагоприятное воздействие на экономическую успешность. Министерство промышленности США недавно заявило о запуске программы с участием тысячи добровольных бизнес - наставников, к работе в которой приглашаются управленцы высшего звена крупных компаний для обмена опытом с представителями малого и среднего бизнеса, открывающими свои собственные дела. Таким образом, «наставничество на общественных началах» и «наставничество по призванию» способны оказывать огромное влияние на «то, как мы привыкли поступать».

Первоначально «главным течением» наставничества называли корпоративных наставников, подразумевая, что к ним относится большинство работавших в то время наставников, но теперь это описание уже не точно. Однако тема наставничества в корпоративной жизни продолжает оставаться важной и актуальной, и дискуссия о различиях между коучингом «на рабочем месте» и наставничеством имеет к этой области особенное отношение. В свете этой дискуссии следует отметить важные практические различия между коучингом и наставничеством. Они, прежде всего, относятся к характеру обучения (коучинг - краткосрочное обучение, наставничество - долгосрочное) и включенным к нему отношениям власти и авторитета (прямая подотчётность руководству или её отсутствие). Главная же цель и коуча, и наставника состоит в том, чтобы помочь людям научиться.

Так как наставничество реализуется в основном в индивидуальном порядке, оно может осуществляться в различных контекстах и условиях:

- «бизнес-бизнес», когда основной упор делается на экономическую регенерацию, а наставник из крупной организации работает с наставником некоторого малого или среднего предприятия;

- «бизнес- предпринимательство», например некий фонд прибегает к помощи наставников, которые руководят «новичками» в бизнесе, получающими гранты этого фонда;

- деятельность государственной программы «Честный бизнес» напоминает работу фонда из предыдущего пункта, но обучающийся в её рамках человек может иметь особые потребности в трудоустройстве;

- специальные предложения и общественные проекты, в рамках которых наставничество приобретает персональный характер и предназначается для удовлетворения индивидуальных нужд, а вопрос совместимости наставника и ученика может оказаться решающим;

- «бизнес-образование», когда бизнесмен добровольно работает с преподавателями, учителями и студентами;

Вряд ли вызовет удивление тот факт, не существует простых определений или людей, которые универсально подходили бы ко всем вышеперечисленным условиям. Нужно попытаться понять как их различия, так и сходства.

Существует множество определений наставничества. Часто используют взаимозаменяемые термины. Следующие примеры позволяют представить широкое многообразие интерпретаций наставничества в сфере бизнеса, образования и в обществе в целом:

- одним из самых первых английских авторов, пытавшихся дать определение наставничеству, был Дэвид Мэггинсон, который писал: *«наставничество - существенная помощь персоналу..., который нуждается в перспективе, в видении будущих возможностей, Наставничество требует некоторого уровня доверия, потерянного в отношениях «судейского» линейного менеджмента, требующего поддержания дисциплины и оценки уровня мастерства и профессионализма».*

- Дэвид Клаттербак в 1991 году писал в своей книге «Каждый нуждается в наставнике»: *«наставник - это человек, обладающий опытом, готовый делиться своими знаниями с менее опытными людьми в обстановке взаимного доверия. Первейшей характеристикой наставника должно быть совмещение в одном лице роли родителя и сверстника, он должен быть своего рода переходной фигурой в развитии индивида».*

Наставничество включает в себя коучинг, консультирование и создание сети контактов. Не нужно поражать своего протеже знаниями и опытом. Наставник просто должен поднимать дух и поощрять ученика, делясь с ним своим энтузиазмом по отношению к своей работе.

В целом большая часть широко распространенных заблуждений, касающихся того, что такое наставничество и чем оно не является, возникает главным образом вследствие существования двух различных теоретических школ. Традиционная, североамериканская, концепция наставничества воплощается в образе некоторого старшего по возрасту и более влиятельного человека, ожидающего преданности в ответ на мудрые советы, руководство и руку помощи. В рамках данной персонификации наставником может являться линейный менеджер, прямой начальник некоторого человека. Для описания такого типа отношений обычно используется термин «протеже», который относительно мало указывает на наличие в этих отношениях обучения и много внимания переводит на помощь и совершение правильных с точки зрения карьерного роста действий.

Европейское понимание наставничества, напротив, предполагает, что наставник обладает скорее большим опытом, чем большим влиянием. На самом деле одной из характеристик эффективных отношений наставничества является «упаковка и отодвигание в сторону» любых значимых различий, чтобы обе стороны могли вести себя на равных. В результате европейские наставники почти всегда независимы, главным образом потому, что любому человеку очень сложно открыться перед кем-то, в чьей власти повлиять на размер его заработной платы, статус и общее благополучие. Главная цель данных отношений - обучение и развитие, хотя результатом обучения может стать развитие способностей ученика управлять своей карьерой.

Прежде чем далее двигаться к определению наставничества, следует определить типы наставничества:

- *«корпоративный наставник»* действует как руководитель, советчик и консультант на различных стадиях развития карьеры наставляемого: от поступления на работу, через этап формальной подготовки до позиции топ-менеджера и, возможно, вплоть до выхода на пенсию;

- *«квалификационный наставник»* - его назначения требует профессиональная ассоциация или спонсируемое правительством агент-

ство; он должен сопровождать соискателя при прохождении им программы обучения, выводя его к экзамену на получение профессиональной квалификации;

- «*социальный наставник*» выступает в роли друга, эксперта-советчика или консультанта и работает с людьми в широком спектре ситуаций, где они могут находиться в затруднительном положении либо в потенциально или реально бедственном положении;

Примеры этих 3-х типов наставников, конечно, можно обнаружить во многих организациях, причём в одной крупной организации иногда могут присутствовать все 3 типа одновременно.

Возвращаясь к вопросу: «Что такое наставничество?», становится ясно, что он требует определений, описывающих действия, выполняемые наставниками на практике. При условии, что поведение наставника определяется или должно определяться специфическим контекстом, в котором он в данный момент работает, то для начала лучшим ответом на поставленный вопрос будет описание наставничества главным образом как процесса, поддерживающего и поощряющего осуществление обучения.

В дальнейшем наставничество описывается с позиции роли, стиля, техник, навыков и качества отношений.

Термины «коучинг» и «наставничество» используются для описания широкого спектра деятельности. Однако небрежное употребление слов позволит им в устах разных людей даже в одной и той же организации или в одном и том же социальном окружении приобретать различные смыслы, что в лучшем случае приводит к ненужной терминологической путанице, а в худшем - к опасным ошибкам. Потребность в ясности очевидна, и однозначность терминов должна стать первой задачей любой практики внедрения программы или схемы коучинга и наставничества. Следующее определение поможет провести разделительную черту между коучингом и наставничеством.

Различия между коучингом и наставничеством лежат в области контекстуальных ролей, ответственности и отношений, тогда как оба эти процесса поддерживают и поощряют осуществление обучения.

«Корпоративный наставник» редко является непосредственным начальником ученика. «Квалификационный наставник» почти всегда является более опытным, чем ученик, и обладает более высокой квалификацией. Роль «социального наставника» может исполнять любой человек, обладающий способностью и готовностью помочь другому.

Все наставники стремятся развивать особые отношения, максимально приближенные к традиционной концепции доверенного советника и консультанта. Они могут быть более заинтересованными в повышении профессионализма и усовершенствования поведенческих навыков в долговременной перспективе, а возможно, и в ходе всей карьеры, в отличие от непосредственного начальника, наблюдающего за соответствием действий работников и квалификации, или коуча, тренирующего личные навыки, постоянно делающий акцент «на немедленных результатах».

Таким образом, хотя существует такое же количество определений наставничества, сколь и программ, будет полезным определить наставничество как процесс поддержки обучения и развития, а также, опосредованно, повышения профессионализма отдельного сотрудника, команды или бизнеса. Наставничество можно также понимать как особый тип отношений, в которых особую важность имеют объективность, доверие, честность, надёжность и конфиденциальность.

Однако если снять все теоретические покровы, наставничество всё равно останется просто методом регулярных индивидуальных встреч в целях поддержки учеников в их стремлении улучшить существующее положение вещей или своё место в бизнесе. Итак, наставничество является процессом, и было бы удобно, если бы наставничество можно было свести к некоему многообразию. К сожалению, это невозможно, так «процесс социального наставничества» имеет несколько значимых отличий от «корпоративного» и «квалификационного». Необходимо описать процессы «корпоративного» и «квалификационного» наставничества.

Слова, используемые для описания каждой стадии этого процесса и каждой из этих ролей, отражают различия между ними и процессом социального наставничества. Ключевыми стадиями этого процесса считаются следующие:

- стадия 1- утверждение ПЛР;
- стадия 2- поощрение самостоятельного управления обучением;
- стадия 3- обеспечение поддержки в течение проработки ПЛР;
- стадия 4- помощь в оценке результатов;

Обратим внимание на некоторые ключевые задачи наставника, возникающие на каждой стадии данного процесса:

1) *утверждение ПЛР* - ответственность за разработку ПЛР лежит на ученике и его «коуче», роль наставника ограничивается помощью в утверждении плана, осуществляемой в виде руководства, обеспечение

информацией и исполнению роли «экрана», наставник должен проявлять внимание к любым условиям жизни и работы ученика, включая личные убеждения, способности, стремления и предпочитаемые стили обучения. Он должен содействовать развитию самосознания ученика;

2) *поощрение самостоятельного управления обучением* - не все ученики обладают достаточным опытом, чтобы справиться с реализацией ПЛР. Большой опыт наставника позволяет ему с помощью постановки наводящих вопросов косвенно сообщать ученику о предпочтительных вариантах осуществления ПЛР. Действия наставника не должны нарушать ежедневных рабочих отношений ученика и линейного менеджера. Учеников следует поощрять прорабатывать собственные решения в любой возникшей ситуации;

3) *обеспечение поддержки в ходе прогресса реализации ПЛР* - при начале реализации ПЛР наставник должен постоянно находиться в пределах досягаемости ученика, обеспечивая ему поддержку. Ключевой ролью наставника является помощь ученикам в осмыслении и преодолении ошибок и спадов в работе. Отношения наставничества должны быть свободными от оценивания, осуждения и риска. В каждый момент времени наставник должен укреплять уверенность ученика, чтобы выработать у него позитивное отношение к ПЛР и волю к его реализации;

4) *помощь в оценке успеха* - роль наставничества состоит в том, чтобы помочь ученикам организовать формальные экзамены и согласовать этот вопрос со своим непосредственным начальством. Формальные отношения наставничества обычно имеют конец, и завершение отношений протекает нелегко. Важно отпраздновать успех и признать выгоды, полученные всеми сторонами в процессе общения. Позитивной нотой завершения отношений является проявление интереса к дальнейшей судьбе друг друга.

Рассмотрим третий тип наставничества - «общественных наставников». Главная задача общественных наставнических программ - помочь тем, кто в силу различных причин в настоящее время исключён из профессионального мира или мира образования либо до сих пор никогда не сталкивался с этими сферами.

Ди Кини - менеджер по обучению и ресурсам YWCA, рассказывает: «A₂O - общественно-молодёжная программа, осуществляемая YWCA по всей Англии. A₂O предназначена для молодых женщин в возрасте от 16-19 лет, которые находятся в неравных по сравнению с остальными людьми условиях или не принимаются обществом; эта

программа направлена на повышение их конкурентоспособности на рынке труда и призвана помочь им найти работу. Каждой участнице предлагается дополнительная поддержка и помощь со стороны добровольных наставников. За деятельностью наставников внимательно наблюдают, они проходят вводную начальную подготовку, где получают необходимую информацию и работают над развитием полезных навыков. В задачи наставников А₂О входит: поддержка молодой женщины, обсуждение с ученицей программы А₂О и вопросов по ней, совместный поиск решения. Наставники А₂О должны быть энтузиастами с позитивным мировоззрением!

Не так давно правительство США объявило о создании новой должности в государственной системе образования, которая называется «обучающий наставник», возможно, эта разработка является наиболее значительным подтверждением силы наставничества как нового подхода к обучению.

Инициатива создания профессии «обучающего наставника» и программы А₂О - всего лишь два примера «общественного наставничества». Однако в них содержатся многие ключевые элементы всех общественных программ, а также сходства и различия «корпоративного», «квалификационного», «общественного» наставничества. Несмотря ни на что, модель «общественного наставничества» имеет свои отличительные черты:

- стадия 1 - понимание и принятие - наставник должен быть готов тратить столько времени, сколько потребуется для построения доверительных отношений и выработки чувства доверия и уверенности у ученика, который будет осторожен и неуверен;

- стадия 2 — мотивация к действиям;

- стадия 3 — поддержка плана;

- стадия 4 - обзор результатов и поддержание импульса.

Важность постоянного профессионального развития становится всё более важным аспектом деятельности многих, но к сожалению, ещё не всех профессиональных сообществ, при этом особое значение придаётся наставничеству. Возрастание интереса к наставничеству частично объясняется силой и простотой концепции индивидуальных встреч для помощи и поддержки самостоятельного управления обучением.

Литература:

1. Коучинг - новый стиль менеджмента и управления персоналом: практическое пособие/ Дж. Уитмар - М.: Финансы и статистика, 2000 - 159с.
2. А. Огнев, "Организационное консультирование в стиле коучинг", // С-Пб.: Речь, 2003.
3. А. Савкин, М. Данилова, "Коучинг по-русски: смелость желать", // С-Пб.: Речь, 2003.
4. В.Е. Максимов. "Коучинг от А до Я. Возможно всё", // С-Пб.: Речь, 2004.
5. Г. Н. Сартан, А.Ю. Смирнов, В.В. Гудимов, и др., "Новые технологии управления персоналом", // С-Пб.: Речь, 2003.
6. Д. Харрис, "Коучинг. Личностный рост и успех", // С-Пб.: Речь, 2003.
7. Дж. К. Сمارт. "Коучинг." // Издательский дом "Нева", 2004.
8. Джон Уитмор, "Новый стиль менеджмента и управления персоналом", //М.: Финансы и статистика, 2001.
9. И. Вагин, А. Глушай, "Как стать первым. Практический коучинг по-русски", // М.:АСТРЕЛ, 2004.
10. "Коучинг: истоки, подходы, перспективы. Сборник статей", // С-Пб.: Речь, 2003.
11. Н. Самоукина, Н. Туркулец. "Коучинг - ваш проводник в мире бизнеса", // С-Пб.: Питер, 2004.
12. С. А. Рогачев. "Коучинг: возможности применения в бизнесе", // Ростов-на-Дону: Фитнес, 2003.
13. С.Троп, Дж.Клиффорд, "Коучинг в обучении. Руководство для тренера и менеджера", // С-Пб.: Питер, 2004.
14. Эрик Парслоу, Моника Рэй. "Коучинг в обучении. Практические методы и техники", // С-Пб.: Питер, 2003.

15.3 Тренинг: первый опыт

В процесс профессионального обучения все шире внедряются методики коучинга, наставничества, тренинга. Сегодня коучинг и наставничество, по мнению западных специалистов, составляют третий из наиболее часто используемых подходов к корпоративному обучению после тренинга на рабочем месте и традиционного тренинга. Программы коучинга и наставнические программы становятся доступной возможностью в индивидуальном порядке осуществлять и подкреплять обучение, происходящее в типичном тренинговом курсе.

При попытке понять новые идеи, применять новые техники или развить новые установки по отношению к работе часто возникает ситуация, когда не в полной мере осознается суть ключевых терминов. Люди порой по-разному воспринимают смысл таких терминов, как «обучение», «развитие», «тренинг».

У. Тьют, автор, пишущий для журнала профессионального Института развития и персонала «Кадровый менеджмент», эти понятия, с точки зрения составления плана обучения и определения его эффекта и результативности, трактует следующим образом: тренинг, образование и развитие, по его мнению, очень близкие понятия. И все же, в жизни тренинг является полярной противоположностью образования и развития. В его чистом виде план обучения разрабатывается неким специалистом, а не самим обучающимся. Его направление – снаружи внутрь. Авторитет – сверху вниз. Исходным материалом является внешнее видение наилучшего способа исполнения деятельности, определяемое региональными или профессиональными стандартами либо тренером.

План образования и развития в коучинге определяется самим обучающимся. Направление – изнутри наружу. Авторитет – снизу вверх. Исходным материалом является неиспользованный потенциал обучающегося и все разнообразие общечеловеческих ценностей. Ценности в данном случае – принятие вызова и изменения.

Пилотов учат управлять посредством тренинга. Студентов учат управлять будущим посредством образования. Эффект тренинга – конвергенция. Эффект образования и развития – дивергенция. Эффекты затрагивают все сферы: ценности, установки, поведение и культуру.

В то же время данные исследований немецкого психолога Эббингауза, полученные в прошлом веке показывают, что 90% выученного в ходе учебного курса материал забывается в течение тридцати дней, а 60% забывается по прошествии одного часа. Рой Харрисон, советник Института персонала и политики развития, приводит данные, в которых утверждает, что в среднем только 10-20% обучения, предоставленного в форме тренинга, переносится в профессиональную зону людей и применяется на рабочем месте. Тем не менее, практика показывает, что тренинговый подход становится более эффективным при использовании последовательного набора обучающих элементов, в том числе методов коучинга и наставничества.

Все большую популярность тренинг приобретает в процессе профессионального обучения на предприятиях и фирмах Орловской области. За последние два года авторы приняли участие в профессиональном обучении руководителей различных уровней на ОСПАЗе, сотрудников редакции газеты «Орловская правда», судебных приставов и нотариусов Орловской области.

Учитывая ограничение лимита времени, уровень профессиональной компетентности обучаемых, была использована наиболее приемлемая в такой ситуации форма занятий - учебно-тренировочная группа, совмещающая лекционную подготовку и тренировочные упражнения с последующим анализом ситуаций в ходе их выполнения.

Так, например, в основу тренинга на ОСПАЗе была заложена апробированная в российской практике факторная модель профессионального самосовершенствования. Она предусматривает вид деятельности, направленный на интериоризацию внешних требований конкретной специальности к человеку и сознательное формирование, развитие и совершенствование на этой основе профессионально-значимых качеств и в целом – профессиональной компетентности как суммы знаний, навыков, умений, психологических особенностей, профессиональных позиций и акмеологических инвариант (личность профессионала, его творческий потенциал и особенности профессионального общения).

На первом этапе занятий была проведена диагностика, в ходе которой использовалась симметричная модель принятия кадрового решения, сформулированная на основе исследования структуры и закономерностей сопряжения рабочего места с профессионально значимыми характеристиками специалиста. Ее цель - конкретизация и структурирование занятий, выявление мотивации профессионального обучения, уровня профессиональных способностей. Результаты диагностики показали, что самыми востребованными вопросами являются проблемы межличностного взаимодействия, конструктивное разрешение конфликтных ситуаций, формирование команды и лидерских качеств.

При этом уровень проявления профессиональной компетенции линейные руководители оценили как:

Слабый – 4%

Средний – 28%

Выше среднего - 44%

Высокий – 24%

Выдающийся – 0%

О необходимости повышения своего уровня профессиональной компетенции (в процентном отношении) высказались так:

Не значительно – 8%

Частично – 48%

В большей степени – 28%

Существенно – 16%

Самооценка потенциала менеджера (собственные способности и склонности к профессии «менеджер»), относительно преуспевающих менеджеров в среднем колебалась от 50 до 75%.

Диагностика стиля делового общения показала, что руководители в большей степени ориентируются на производственный процесс и в меньшей степени на человеческие отношения, т.е. на проблемы ориентации на людей.

Из предложенных 18 качеств, определяющих профессионализм менеджера, выделили (по убыванию):

1. Умение работать в команде – 88%
2. Коммуникабельность - 80%
3. Уверенность в себе - 76%
4. Организаторские способности – 72%
5. Этичность - 72%
6. Умение слушать - 68%
7. Результативность - 64%
8. Настойчивость - 60%
9. Добросовестность - 60%
10. Преданность организации и деловая ориентация – 56%
- ...
17. Лидерство - 32%
18. Адаптивность - 8%

На втором этапе занятий обучаемые были ознакомлены с психологическими особенностями делового общения, его функциями и типами, способами предупреждения и управления конфликтами. Центральным в теоретической части обучения стали вопросы личности руководителя, его способности, умения формировать команду и лидерские качества.

Следующим этапом стала практическая сторона занятий. В качестве упражнений для групповой работы по формированию команды и роли лидера в управленческом процессе использовалась модель Такмена и Дженсена (этапы формирования команды) и деловая игра «Лидер». В определенной последовательности были обсуждены:

- назначения команды, ее целей, состав, механизмов работы;
- выявились индивидуальные цели и ожидания, групповые роли, модели взаимодействия и поведения;
- установление норм работы и формирование приемлемого стиля руководства, развитие сотрудничества и взаимной поддержки, формирование механизмов принятия решений, контроля и обратной связи;
- развитие, профессиональный и личностный рост членов команды, оценка эффективности работы команды.

На каждом этапе формирования команды конкретизировалась роль лидера. Участникам было предложено выполнить упражнения «Эффективность команды» и «Я – лидер». В ходе выполнения они отвечали на вопросы и оценивали собственные лидерские качества. Кроме этого группа составила собирательный портрет личности лидера, выделив при этом главные качества личности: как активность, целеустремленность, коммуникабельность, ответственность.

С целью привития навыков конструктивного разрешения конфликтов, с обучаемыми были рассмотрены психологические особенности конфликта, функции и причины возникновения. Сделан сравнительный анализ деструктивного и конструктивного способов разрешения производственных конфликтов. А также стратегии поведения в конфликте.

В ходе занятий пришли к выводу, что конфликт деструктивен, если он:

- уводит в сторону от решения более важных проблем и дел;
- укрепляет низкую самооценку и вызывает стресс;
- поляризует различия в ценностных ориентациях;
- вызывает безответственное, заслуживающее сожаление поведение.

Конфликт конструктивен, если он:

- раскрывает важную проблему;
- вовлекает индивидов в решение проблемы;
- дает выход скопившимся негативным эмоциям;
- помогает индивидам совершенствоваться и использовать полученные знания и опыт.

Условия конструктивного разрешения конфликта:

1. Прекращение конфликтного взаимодействия.
2. Поиск общих точек соприкосновения в интересах оппонента.
3. Снижение интенсивности негативных эмоций.

4. Выявление и признание собственных ошибок.
5. Объективное обсуждение проблемы.
6. Учет статусов (должностного положения) друг друга.
7. Выбор оптимальной стратегии поведения.

Алгоритм разрешения конфликта.

Оценка информации по следующим проблемам:

- объект конфликта - материальный, социальный или идеальный; делим или неделим; может ли быть изъят или заменен; какова его доступность для каждой из сторон;

- оппонент - общие данные о нем, его психологические особенности; его цели, интересы, позиция; правовые и нравственные основы его требований; предыдущие действия в конфликте, допущенные ошибки; в чем интересы совпадают, а в чем – нет;

- собственная позиция - цели, ценности, интересы, действия в конфликте; правовая и нравственная основы собственных требований, их аргументированность и доказательность; допущенные ошибки и возможность их признания перед оппонентом;

- причины и непосредственный повод, приведшие к конфликту;

- вторичная рефлексия - представление субъекта о том, как его оппонент воспринимает конфликтную ситуацию, «как воспринимает меня», «мое представление о конфликте».

Прогноз вариантов разрешения конфликта:

- наиболее благоприятное развитие событий;

- наименее благоприятное развитие событий;

- наиболее реальное развитие событий;

- как разрешится противоречие, если просто прекратить активные действия в конфликте.

В пожеланиях на перспективу дальнейшего совершенствования профессионального мастерства руководители высказались о необходимости продолжить занятия по проблемам лидерства, практике решения конфликтных ситуаций.

При реализации программ обучения немаловажную роль наряду с групповыми тренингами играют и персональные тренинги. К сожалению, лимит времени, отсутствие необходимых знаний и опыта, в практической деятельности они встречаются очень редко. Некоторые попытки сделаны в редакции областной газеты. Однако здесь в большей степени просматриваются элементы наставничества. Но тем не менее, прослеживаются характерные для данного процесса элементы: разрабатывается и утверждается План личного развития; в нужный

момент наставник организывает встречи, в ходе которых даются консультации и рассматриваются варианты эффективного выполнения намеченного; оказывается помощь в повышении профессиональной компетенции.

Широкое распространение при определении причин возникающих сложностей в осуществлении трудовой деятельности получила техника «3-О» (техника трех измерений). Правильная постановка вопросов и использование техники трехмерного анализа позволяют наставнику и ученику выделить три элемента проблемы за очень короткое время:

- ситуация, например, временной режим, недостаток ресурсов;
- включенные в нее люди, например, недовольный читатель, нетерпеливый руководитель;
- вы, например, недостаток теоретических знаний освещаемой в газете проблемы, конфликт приоритетов, общая установка.

Выделив три измерения, или аспекта существующей проблемы, обычно становится сравнительно легко определить несколько возможных вариантов действий – даже если большинство из них требуют усилий исключительно самого ученика.

Финальная стадия – выбор самого подходящего в данной ситуации варианта для его практической реализации. После выполнения этой структурированной техники появляется возможность быстро сконцентрироваться на потенциальных действиях. Кроме того, данная техника позволяет самостоятельно разрешить какую-либо проблему.

Результаты работы наставников регулярно обсуждаются на проводимых руководителем редакции занятиях «Мастер – класса».

И как показывает практика, проводимые на предприятиях и организациях занятия, применяемые в ходе их методики и техники, в своем взаимодействии обеспечивают оптимальное повышение профессионального уровня специалистов, способствуют достижению определенных положительных результатов в трудовой деятельности.

Литература:

1. Лесли Рай. Развитие навыков тренинга. – М.; СПб.; и др. – 2003. – 208с.
2. Рейнольдс Марша. Коучинг: эмоциональная компетентность / Пер. с англ. – ЦПКУиБ. – М.: 2003. – 112с.
3. Гуленоо. Менеджмент слаженной команды. Соционика для руководителей. – М.: ООО «Изд. Астрель», 2003. – 282с.

Научное издание

Смирнов Владимир Тимофеевич
Сошников Игорь Викторович
Романчин Вячеслав Иванович
Скоблякова Ирина Васильевна

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ: содержание и виды, оценка и стимулирование

Монография

Печатается в авторской редакции

Компьютерный набор Ж.Э. Арсенина
Технический редактор Т.П. Прокудина

«Издательство Машиностроение – 1»
107076, Москва, Стромьинский пер., д.4

Орловский государственный технический университет
Лицензия ИД №00670 от 05.01.2000 г.

Подписано к печати 17.11.2005 г. Формат 60x84 1/16.
Печать офсетная. Уч.-изд. л. 30,0. Усл. печ. л. 32,0. Тираж 500 экз.
Заказ № _____

Отпечатано с готового оригинал-макета
на полиграфической базе ОрелГТУ,
302030, г. Орел, ул. Московская, 65.

