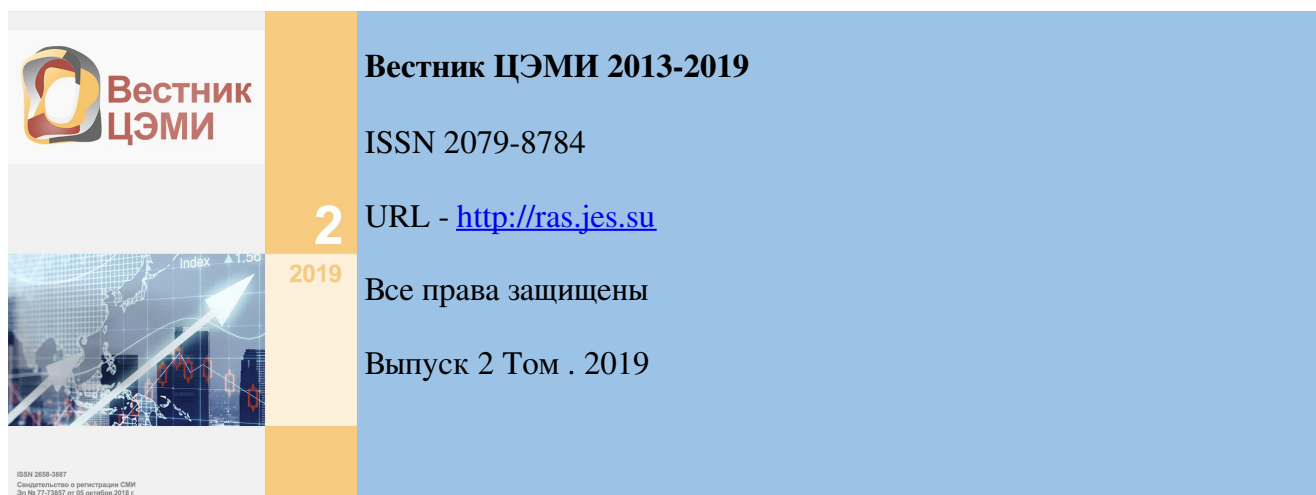




Актуальные социально-экономические категории в сфере трудовых отношений (часть 2)

Куропаткина Л. В.

*Зав. отделом кадров, Центральный экономико-математический институт РАН
Москва, Нахимовский проспект, 47*

Аннотация

Статья является заключительной частью обзора, опубликованного в № 1 журнала «Вестник ЦЭМИ» за 2019 год, в котором исследуется понятийный аппарат, относящийся к социально-трудовым отношениям. В первой части была обоснована необходимость проведения данной работы и проанализированы категории «рабочая сила», «трудовые ресурсы», «трудовой потенциал». В настоящей статье мы продолжаем обозрение специализированной научной литературы, конкретизируем определения «человеческий капитал», «человеческие ресурсы», «человеческий потенциал», «человеческий фактор», «персонал», «кадры», «кадровый потенциал», а также упорядочиваем все рассмотренные нами термины в понятийно-категориальной системе, отражающей трудовую жизнь человека

Ключевые слова: человеческий капитал, человеческие ресурсы, персонал, кадры, кадровый потенциал

Дата публикации: 06.11.2019

Ссылка для цитирования:

Куропаткина Л. В. Актуальные социально-экономические категории в сфере трудовых отношений (часть 2) // Вестник ЦЭМИ 2019. Выпуск 2 [Электронный ресурс]. Доступ для зарегистрированных пользователей. URL: <https://cemi.jes.su/S265838870006714-8-1> (дата обращения: 19.11.2019). DOI: 10.33276/S265838870006714-8

¹ Продолжая наше исследование понятийно-категориального аппарата в социально-трудовой сфере, перейдем к анализу следующих важных категорий.

3 Человеческий капитал, как утверждает В. В. Радаев, является одной из форм капитала, которой присущи все его свойства. А именно, это ограниченный, накапливаемый, динамичный хозяйственный ресурс, обладающий ликвидностью, то есть способностью прямо или косвенно превращаться в денежную форму. К тому же он может как воспроизводиться в процессе постоянной конвертации – смены своих форм и их взаимного превращения, – так и приносить прибыль, то есть выступать как самовозрастающая стоимость. «Человеческий капитал представляет собой совокупность накопленных профессиональных знаний, умений и навыков, получаемых в процессе образования и повышения квалификации, которые впоследствии могут приносить доход (носителю человеческого капитала – Л. К.) – в виде заработной платы, процента или прибыли» [1].

4 С другой стороны, человеческому капиталу присущ ряд особенностей, отличающих его от других форм капитала, в частности:

- он неотделим от своего носителя – человека и не может существовать, передаваться и использоваться без него и его воли;
- функционирование и степень отдачи человеческого капитала зависят от индивидуальных интересов, предпочтений, материальной и моральной заинтересованности, ответственности, мировоззрения и культурного уровня человека;
- инвестиционный период у человеческого капитала значительно длиннее, чем у материальных активов;
- человеческий капитал более мобилен;
- человеческий капитал нельзя хранить, он существует только в настоящем времени.

Например, для не работающего по специальности человека стоимость образования относится на затраты, которые не дали никакого эффекта, кроме того, полученные им знания постепенно забываются, а навыки утрачиваются [2, с. 6—7].

5 Первая попытка определения сущности человеческого капитала и измерения его запасов была предпринята в XVII веке родоначальником английской классической политэкономии У. Петти. В своем научном труде «Политическая арифметика» он ввел понятие «живые действующие силы», предложил считать их частью национального богатства и с помощью произведенных расчетов обосновал, что стоимость людей, «обладающих живыми действующими силами», выше материальной составляющей национального богатства страны. «Представляется разумным, чтобы то, что мы называем богатством, имуществом или запасом страны и что является результатом прежнего или прошлого труда, не считалось бы чем-то отличным от живых действующих сил, а оценивалось бы одинаково» [3, с. 82].

6 Позже, в XVIII веке А. Смит продолжил исследование вопросов человеческого капитала. Он ввел в экономику понятия «физические силы», «производительные силы рабочих», «производительные рабочие силы», «способности рабочих к труду». А. Смит утверждал, что навыки, знания, мастерство человека играют важную роль в экономике страны, а приобретенные и полезные способности всех ее жителей являются составной частью основного капитала. «Увеличение производительности полезного труда зависит, прежде всего, от повышения ловкости и умения рабочего, а затем от улучшения машин и инструментов, с помощью которых он работает». А. Смит особо выделял влияние образования на рост производительности труда, заявляя, что расходы на обучение работника возмещаются вместе с прибылью [4, с. 72, 74—75, 246, 253].

7 К XIX веку среди представителей классической экономической школы сложились две точки зрения на сущность человеческого капитала. При общем взгляде на человеческий капитал как на совокупность исключительно приобретенных способностей и навыков человека

одни исследователи включали в человеческий капитал самого человека, другие – нет.

8 Основатель неоклассической школы А. Маршалл подчеркивал, что рост капитала связан в первую очередь с образованием, грамотностью и способностями человека, а также качеством управления предприятием. При этом он акцентировал внимание не только на приобретенных способностях человека, но и на врожденных. «В подавляющем большинстве отраслей технические знания и навыки становятся с каждым днем все менее существенными по сравнению с такими качествами, как способность правильно принимать решения, оперативность, находчивость, осторожность и настойчивость в осуществлении цели... Способности человека так же важны в качестве средства производства, как и любой другой вид капитала» [5].

9 Формирование теории человеческого капитала как самостоятельной научной концепции произошло в начале 1960-х годов и было обусловлено радикальными изменениями в социальной и экономической жизни общества, когда производительный интеллектуальный потенциал человека становится решающим фактором общественного прогресса и экономического роста. Ее основателем стал Т. Шульц, который первым ввел понятие «человеческий капитал» и предложил рассматривать его на макроэкономическом уровне как производительный фактор. Т. Шульц назвал образование основным фактором развития экономики и общества, а расходы на образование и здоровье не только потребительскими, но и инвестициями в будущее человека. Он считал, что человеческий капитал охватывает и врожденные способности человека, и приобретенный им в процессе жизни запас знаний, опыта и навыков. Причем увеличение этого запаса с помощью определенных вложений способствует развитию человеческого капитала. «Все человеческие ресурсы и способности являются или врожденными, или приобретенными. Каждый человек рождается с индивидуальным комплексом генов, определяющим его врожденный человеческий потенциал. Приобретенные человеком ценные качества, которые могут быть усилены соответствующими вложениями, мы называем человеческим капиталом» [6].

10 Значимый вклад в развитие теории человеческого капитала внес Г. Беккер, заостривший внимание на вопросе формирования человеческого капитала. С точки зрения Г. Беккера, человеческий капитал «...формируется путем инвестиций (долгосрочных вложений капитала) в человека, в виде затрат на образование и подготовку рабочей силы на производстве, на охрану его здоровья, миграцию и поиск информации о способах рационального поведения» [7, с. 18].

11 Г. Беккер начал исследовать управление человеческим капиталом с позиции микроэкономики. По его мнению, «расходы на образование, обучение, медицинское обслуживание и так далее – инвестиции в человеческий капитал. Их называют «человеческий капитал», потому что люди не могут быть отделены от их знаний, навыков, здоровья и значения так, как они могут быть отделены от своих финансовых и физических активов». Так же Г. Беккер выявил возможность человеческого капитала не только накапливаться, но и морально и материально изнашиваться, что обуславливает потребность в дополнительных инвестициях. За разработку основ теории человеческого капитала Т. Шульцу и Г. Беккеру были присуждены Нобелевские премии по экономике (в 1979 году и в 1992 году соответственно).

12 При том, что теория человеческого капитала получила широкое мировое признание, российские ученые вплоть до 1990-х годов не проявляли должного внимания к изучению экономической категории человеческого капитала и развитию отечественной теории человеческого капитала. Сегодня существует множество научных публикаций по данной теме, тем не менее, единого конкретного определения сущности человеческого капитала, его составляющих, источников формирования и оценки нет. До сих пор экономисты, статистики,

психологи, физиологи дискутируют о вопросах собственности на человеческий капитал, о возможности врожденных способностей человека быть частью данного капитала, о достоверных методах его оценки.

13 Изучая современные представления ученых о человеческом капитале, можно заметить три основные позиции по данному вопросу.

14 Основной характеристикой человеческого капитала большая часть наших исследователей считают доходность и понимают его как «совокупность физических, умственных, предпринимательских способностей человека, его знания, умения, навыки, профессионализм, опыт, используемые в производстве товаров и услуг и обеспечивающие получение дохода в будущем» [2, с. 5]. По определению Р. И. Капелюшникова, человеческий капитал – «запас знаний, навыков и способностей, которые есть у каждого человека и которые могут использоваться им как в производственных, так и в потребительских целях. Он – человеческий, потому что воплощен в личности человека, он – капитал, потому что является источником или будущих доходов, или будущих удовлетворений, или того и другого вместе» [8].

15 С другой позиции, главной характеристикой человеческого капитала как фактора производства, являются инвестиции в человека, обеспечивающие накопление и развитие его определенных способностей и качеств. Представители этого подхода рассматривают именно накопленные свойства человека, а не врожденные. То есть «приобретенный, накопленный и усовершенствованный в результате инвестиций запас знаний, умений, навыков человека, является человеческим капиталом, главным производительным и социальным фактором развития экономики» [9].

16 Ученые, придерживающиеся третьей позиции, утверждают, что не только образование, умения и способности к труду составляют человеческий капитал, но и личностные характеристики работника, а именно физическая сила, коммуникабельность, мотивируемость, восприимчивость, инициативность, внешняя привлекательность, умение принимать решения, ответственность, организаторские и лидерские способности и прочие физиологические и социально-психологические особенности. По определению Н. М. Римашевской, «человеческий капитал – это интегральная сумма таких составляющих, как здоровье, знание, культура и свобода личности» [10].

17 Резюмируя многочисленные подходы к определению человеческого капитала, можно отметить объемность данного понятия, охватывающего едва ли не всю совокупность характеристик человека. Таким образом, человеческий капитал – это сформированный, накопленный и усовершенствованный в результате инвестиций запас способностей, знаний, навыков, умений, опыта, физиологических, социально-психологических, личностных особенностей, талантов и духовных качеств, которые в результате их рационального производительного использования дают отдачу как в денежной форме, так и в виде будущих заработков или не денежных выгод.

18 Человеческий капитал представляет собой многогранную экономическую категорию и имеет качественные и количественные характеристики. Сложность измерения человеческого капитала заключается в невозможности количественного анализа ряда его составляющих, а также необходимости учета внешних воздействующих факторов. В настоящее время существует два основных подхода к оценке человеческого капитала. Первый подход, стоимостной, включает затратный метод оценки, основанный на учете инвестиций в формирование человеческого капитала, и доходный метод, оценивающий отдачу от использования человеческого капитала. Второй подход, качественный, основан на использовании системы индикативных показателей, таких как Индекс развития человеческого

капитала (ИРЧК).

19 Человеческий капитал рассматривается на всех уровнях экономики: индивидуальный человеческий капитал, человеческий капитал предприятия (корпоративный), человеческий капитал региона, отрасли, национальный человеческий капитал, глобальный человеческий капитал. В широком смысле человеческий капитал – это интенсивный производительный фактор, который способствует социально-экономическому росту путем повышения эффективности всех видов экономической деятельности и продажи интеллектуальных продуктов, а также составляет основную долю национального богатства стран, регионов и предприятий.

20 Инвестиции в формирование, поддержание, воспроизводство и увеличение человеческого капитала осуществляются за счет расходов самого человека и его семьи, затрат работодателей, бюджетных средств государства. В общем, инвестиции в человеческий капитал представляют собой вложения в образование, повышение квалификации и переподготовку; вложения в поддержание здоровья, трудоспособности, медицинское обслуживание; вложения, связанные с поиском информации, трудоустройством и территориальным перемещением [2, с. 31—34].

21 Национальный человеческий капитал формируется, в первую очередь, за счёт инвестиций в повышение уровня и качества жизни населения, в воспитание, образование, здоровье, знания (науку), в предпринимательскую способность и предпринимательский климат, в информационное обеспечение труда, в формирование эффективной элиты, в безопасность граждан и бизнеса, в экономическую свободу, в культуру и искусство, а также за счет межстрановой миграции. Основная часть мирового человеческого капитала сосредоточена в развитых странах мира. Это обусловлено тем, что инвестиции в человеческий капитал в последние 50 лет в этих странах значительно опережают инвестиции в физический капитал.

22 Концепция человеческого капитала играет важную роль в определении факторов экономического роста, в формировании системы распределения доходов, в изучении рынка труда, в инвестировании в системы образования и здравоохранения.

23 VII. Кадры, персонал, человеческие ресурсы

24 Сегодня в научных трудах и практическом менеджменте широко применяются понятия «кадры», «персонал», «человеческие ресурсы». При этом зачастую происходит неправомерное отождествление и неправильное использование этих понятий, что порой искажает их суть. Для построения эффективной системы управления персоналом в организации важно различать эти социально-экономические категории, а также дифференцировать концепции управления кадрами, управления персоналом и управления человеческими ресурсами.

25 Научное направление «управление персоналом» зародилось около века назад на заре промышленной революции в процессе формирования теории управления как науки. Причем теория и практика управления персоналом являлись основой науки управления, так как тогда не было разницы между понятиями управления организацией и управления ее персоналом. Ранее руководители организаций непосредственно сами управляли своими сотрудниками, тратя на это 80 % своего рабочего времени. По мнению исследователей, управление персоналом начинает обретать статус самостоятельного научного направления с 1900 года, когда некоторые его функции, такие как найм и учет рабочего времени, стали передаваться в отдельные подразделения организаций. В 1900 году в фирме американского предпринимателя Б. Ф. Гудрига создано первое бюро по найму работников. А

приблизительно в 1912 году появился первый отдел кадров в нынешнем своем понимании.

26 На развитие научного направления «управление персоналом» оказали воздействие три основные группы школ управления: классических теорий, теорий человеческих отношений и теории человеческих ресурсов [11, с. 20—21]. За последние 100 лет кардинально менялись и взгляды на место человека в организации, и само отношение к людям, что нашло отражение в формировании трех основных подходов к управлению людьми в организации: управление кадрами, управление персоналом, управление человеческими ресурсами.

27 VII. 1. Кадры. Управление кадрами.

28 В рамках классических теорий (школа научного управления Ф. Тейлора, административная школа управления А. Файоля) сформировался подход «управление кадрами». Работник здесь рассматривался исключительно как средство достижения целей организации, и его роль сводилась к выполнению трудовой функции, измеряемой через затраты рабочего времени. В обязанности отдела кадров входили преимущественно учетно-контрольные и административно-распорядительные функции.

29 Сегодня понятие «кадры» в системе регулирования социально-трудовых отношений определяет рабочую силу организации, то есть постоянный (штатный) состав работников, состоящих в трудовых отношениях с определенной организацией [12].

30 В Большом Энциклопедическом словаре кадры – это «основной (штатный) состав квалифицированных работников предприятий, государственных учреждений, общественных организаций» [13].

31 В Словаре современной экономической науки «Кадры – основной (штатный) состав квалифицированных работников организации. Характеристики кадров: их численность, состав, структура (профессиональная, должностная, возрастная)» [14].

32 Исходя из множества имеющихся в современных энциклопедиях и научной литературе определений социально-экономической категории «кадры», можно заключить, что понятие «кадры» охватывает всех штатных работников организации, которые имеют квалификацию, соответствующую занимаемой должности. К кадрам не относят временных работников, совместителей, внештатных сотрудников и неквалифицированный персонал. Так же отметим, что понятие «кадры» применяется на микроэкономическом уровне, то есть на уровне субъектов хозяйственной деятельности.

33 В настоящее время управление кадрами в классическом понимании основано на централизованном в рамках организации подходе. Основным структурным подразделением по управлению кадрами в организации является отдел кадров, на который, как правило, возлагаются в большей части формализованные административные функции по подбору, приему, перемещению и увольнению работников, по организации обучения, повышения квалификации и переподготовки кадров, по регулированию оплаты труда, а также по оформлению соответствующей кадровой документации и ведению отчетности.

34 В российской экономической науке и управленческой практике сегодня уделяется повышенное внимание исследованию категории «кадровый потенциал», а также вопросам его развития и управления им.

35 По определению Р. Ю. Болдыревой и Ф. А. Мосина, «Кадровый потенциал – это совокупные способности кадров предприятия, которые необходимы для того, чтобы выполнять и координировать действия, обеспечивающие предприятию стратегические преимущества на рынках товаров, услуг и знаний». Авторы особо отмечают, что к этому термину «относят те характеристики кадров, которые необходимы для достижения целей

предприятия» [15].

36 Проведя исследования современных научных работ по этой теме, можно выделить следующие 4 свойства кадрового потенциала. 1. Социально-экономическая категория «кадровый потенциал», как и ее исходная категория «кадры», используется в микроэкономике на уровне отдельного работника или предприятия. 2. Непременными характеристиками понятия «кадровый потенциал» являются постоянство и квалификация работников организации. 3. Кадровый потенциал организации не только охватывает совокупность кадровых потенциалов работников, но и отражает возникающий при их взаимодействии синергетический эффект. 4. Формулировка понятия «кадровый потенциал организации» должна включать в себя стратегическую цель организации, на которую направлена реализация кадрового потенциала [16].

37 Подытоживая изложенное, кадровый потенциал в современных условиях можно охарактеризовать как совокупность личностных и профессиональных характеристик, возможностей, способностей и мотивов квалифицированного постоянного кадрового состава организации, включая их синергию, которая способствует достижению организацией поставленных стратегических целей.

38 Кадровая политика на уровне организации представляет собой, по определению А. Я. Кибанова, «генеральное направление кадровой работы, совокупность принципов, методов, форм, организационного механизма по выработке целей и задач, направленных на сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала, на создание квалифицированного и высокопроизводительного сплоченного коллектива, способного своевременно реагировать на постоянно меняющиеся требования рынка с учетом стратегии развития организации» [11, с. 188].

39 Ведущий принцип кадровой политики организации состоит в том, что достижение индивидуальных целей и целей организации имеет равное значение. Разработка кадровой политики должна осуществляться в тесном сотрудничестве высшего руководства, администрации, кадровых служб с обязательным учетом мнения трудового коллектива и привлечением профсоюза, содействующего принятию компромиссных решений в спорных вопросах между работодателем, руководством и работниками.

40 Основными направлениями кадровой политики организации являются: управление персоналом, подбор и расстановка персонала, формирование кадрового резерва на руководящие должности, оценка и аттестация персонала, развитие персонала, мотивация и стимулирование персонала, оплата труда.

41 Кадровая политика предполагает, прежде всего, формирование на базе стратегии деятельности организации стратегии управления персоналом, включающую определение целей управления персоналом, формирование идеологии и принципов кадровой работы, определение условий для обеспечения баланса между экономической и социальной эффективностью использования трудовых ресурсов организации [11, с. 192].

42 VII. 2. Персонал. Управление персоналом.

43 В 1920—30-х годах в противопоставление ограниченному взгляду классической школы на роль людей в производстве возникла школа человеческих отношений, где главным объектом внимания становятся работники предприятия, к каждому из которых необходим индивидуальный подход. Видным представителем этой школы является Э. Мэйо. К началу 1960-х годов школа человеческих отношений трансформировалась в поведенческую (бихевиористскую) школу, основной задачей которой было исследование факторов, влияющих на повышение эффективности использования человеческих ресурсов. А. Маслоу, К. Адджарис

и другие представители этой школы в своих трудах основной акцент делали на таких вопросах социального взаимодействия, как мотивация работников, формирование организационной структуры предприятия, типы коммуникаций и пр. На базе этой школы и зародился подход «управление персоналом». Здесь работник воспринимается как субъект трудовых отношений и личность, стремящаяся быть полезной, значимой и признанной как индивид. Функции управления персоналом расширились и стали включать в себя планирование потребностей в персонале, набор, отбор и профессиональную адаптацию новых работников, корпоративное обучение сотрудников, разработку систем мотивации, изучение ценностных ориентаций и пр.

44 Термин «персонал» появился в англоязычной литературе и обозначал всех работников организации с учетом их различия в квалификации и должностной принадлежности. Сегодня в отечественной управленческой науке и практике представлено большое разнообразие формулировок значения слова «персонал». Приведем наиболее, по нашему мнению, точные из них.

45 «Персонал предприятия (фирмы) — это совокупность физических лиц, состоящих с фирмой как юридическим лицом в отношениях, регулируемых договором найма». Он представляет собой совокупность всех работников различных профессионально-квалификационных групп, занятых на предприятии и входящих в его списочный состав, то есть всех принятых на работу, связанную как с основной, так и с неосновной деятельностью предприятия [17]. «Персонал — это личный состав учреждения, предприятия, все работающие в каком-либо учреждении, предприятии. Служащие или рабочие какого-либо учреждения, предприятия, принадлежащие к одной профессиональной категории» [18, с. 733].

46 «Персонал – это личный состав организаций, включающий всех наемных работников, а также работающих собственников и совладельцев» [11, с. 50].

47 Суммируя результаты исследования по данному вопросу, можно сказать, что термин «персонал» используется на микроэкономическом уровне и обозначает совокупность всех квалифицированных и неквалифицированных наемных работников организации, которые заключили с ней трудовые договоры, включая срочные и о работе по совместительству, а также собственников и совладельцев организации, участвующих в ее деятельности своим личным трудом на основании заключенного трудового договора. Кроме того, термин «персонал» применяется для обозначения группы работников организации, принадлежащей к одной профессиональной категории (административно-управленческий персонал, технический персонал, обслуживающий персонал и пр.), равно как используется в нормативно-правовых актах (медицинский персонал, гражданский персонал и пр.).

48 Персонал организации характеризуется численностью и имеет структуру, представляющую собой отдельные группы работников, объединенные по какому-либо признаку (по характеру трудовых функций, по профессиональному, квалификационному, половозрастному признаку, по стажу и уровню образования).

49 Система управления персоналом организации подразумевает совместную деятельность специалистов службы по управлению персоналом, руководителей организации и структурных подразделений, направленную на реализацию политики организации в области управления персоналом в соответствии со стратегией и текущими планами ее развития. С одной стороны, работа системы управления персоналом организации состоит в содействии реализации текущих и стратегических планов предприятия, а с другой, – в создании условий, обеспечивающих каждому работнику возможность наиболее полной реализации своего человеческого потенциала, а также удовлетворения своих личных потребностей [11, с. 77—80]. С позиции микроэкономического видения организации связь между работником и организацией является многосторонней: «с одной стороны, работник представляет ресурс для

фирмы, с другой, – фирма рассматривается как ресурс для реализации жизненных интересов работника» [19, с. 109].

50 В современных организациях система управления персоналом обычно включает в себя кадровое планирование, определение существующей потребности в найме работников, набор сотрудников, отбор, последующий найм тех или иных кадров, адаптация нанятого персонала, обучение кадров, карьера, оценка, мотивационный компонент сотрудников, нормирование труда.

51 В организационной структуре система управления персоналом состоит из следующих подсистем, решающих как тактические, так и стратегические задачи:

- подсистема общего и линейного управления персоналом, работа которой направлена как на управление всей организацией в целом, так и на управление различными производственными и функциональными подразделениями;
- подсистема планирования и маркетинговой политики в отношении персонала, включающая в себя функции, связанные с разработкой политики кадров и стратегий управления ими, функции, направленные на анализ потенциала персонала и рынка труда в целом, организацию планирования действующих кадров, планирование и последующее прогнозирование существующей потребности в новом и нынешнем персонале;
- подсистема учета существующего персонала, занимающаяся организацией найма работников, обеспечения собеседования, количественной и качественной оценки эффективности отбора и приема определенных кадров, а также профессиональной ориентацией работников, рациональным использованием и распределением персонала по подразделениям, управлением занятостью в целом и учетом приема, поощрения, перемещения, увольнения каждого из сотрудников;
- подсистема управления организационными отношениями, включающая анализ и последующее регулирование как личностных, так и групповых трудовых взаимоотношений работников организации, анализ отношений непосредственно руководителей, управление конфликтами и стрессами, психологическую диагностику в сфере деловых взаимоотношений;
- подсистема, обеспечивающая нормативные условия трудовой деятельности, направленная на соблюдение определенных требований и правил в области охраны труда, окружающей среды, технической эстетики и эргономики трудового процесса;
- подсистема развития персонала, которая охватывает обучение, переподготовку, повышение квалификации, оценку персонала, планирование карьеры и профессионального роста сотрудников, а также адаптацию новых работников и организацию кадрового резерва;
- подсистема мотивации, заработной платы и поощрений работников (сегодня все большую популярность получает построение системы мотивации на базе КРІ, т. е. ключевых показателей результативности – Л. К.);
- подсистема социального развития, которая занимается организацией регламентированного общественного питания, развитием организационной и физической культуры работников, обеспечивает охрану отдыха и здоровья, социальное страхование сотрудников и управление жилищным обслуживанием;
- подсистема оптимизации структуры организационного управления, анализирующая уже сложившуюся в организации структуру руководства и отвечающая за разработку штатного расписания;
- правовая подсистема, которая решает юридические вопросы в области трудовых отношений, согласует распорядительные и другие официальные документы по управлению кадрами [20].

52 Следует отметить, что каждая организация формирует свою индивидуальную систему управления персоналом в зависимости от специфики своей деятельности, своей философии, численности персонала и других параметров. Философия управления персоналом лежит в основе философии любой организации, подчиняется глобальной цели организации, и роль ее заключается в становлении на начальном этапе развития компании и закреплении в последующем основополагающих морально-этических принципов, норм и правил человеческих взаимоотношений, согласующихся с социокультурными особенностями этноса и политикой государства [21].

53 VII. 3. Человеческие ресурсы. Управление человеческими ресурсами.

54 В настоящее время в общетеоретическом плане наиболее развитой концепцией в области управления людьми в организации является концепция управления человеческими ресурсами (УЧР).

55 В Большом толковом словаре русского языка С. А. Кузнецова ресурсами называются «запасы, средства, которые используются при необходимости», в Толковом словаре русского языка С. И. Ожегова и Н. Ю. Шведовой ресурсы – это «запасы, источники чего-нибудь» [22].

56 До начала XXI века термин «человеческие ресурсы» использовался как синоним терминам «трудовые ресурсы» или «рабочая сила». И только вследствие кардинальных перемен во взгляде на значение человека в развитии экономики и общества в целом, понятие «человеческие ресурсы» стало самостоятельной экономической категорией и приобрело новый смысл.

57 Человек, являясь центральным ресурсом производства товаров и услуг, без которого невозможно развитие ни организации, ни экономики в целом, имеет ряд особенностей, отличающих его от других ресурсов: •способность к целеполаганию; •способность к инициированию и проявлению активности, причем не всегда в желательном для организации направлении; •способность к изменению своих свойств и своего поведения во времени; •способность к сопротивлению внешним, в том числе организующим, воздействиям; •способность к обучению, самопрограммированию, самоконтролю, саморазвитию, сотрудничеству; •способность к самоорганизации; •может выступать не только объектом, но и субъектом воздействия на другие объекты; •во многом предопределяет доступность и эффективность использования других организационных ресурсов; •дорожает по мере эксплуатации и т. д. [23, с. 68].

58 Необходимо добавить, что, несмотря на активное сегодня использование термина «человеческие ресурсы», у него отсутствует однозначное и четкое определение.

59 Согласно формулировке Всемирного банка, часто встречающейся и в научной специальной литературе, «человеческие ресурсы – это суммарная ценность так называемого «сырого» труда (величина которого определяется в основном количеством людей, составляющих трудовые ресурсы страны) и человеческого капитала, которым обладают эти люди». Общесхематически это определение можно представить так:

60 человеческие ресурсы = трудовые ресурсы + человеческий капитал

61 Но на взгляд автора статьи смысл понятия «человеческие ресурсы» шире, и точнее будет его выразить следующей схемой:

62 человеческие ресурсы = люди + человеческий потенциал

63 «Человеческие ресурсы – это совокупность людей, их физические и умственные способности, которые можно потенциально использовать в качестве производственного ресурса для повышения эффективности функционирования любой экономической системы» [24].

64 По определению А. Я. Кибанова, «Человеческие ресурсы – понятие, отражающее главное богатство любого общества, процветание которого возможно при создании условий для воспроизводства, развития, использования этого ресурса с учетом интересов каждого человека».

65 Можно назвать следующие ключевые аспекты взгляда на людей в организации как на человеческий ресурс:

- люди наделены интеллектом, их реакция на управление (то есть внешнее воздействие) эмоционально-осмысленное, следовательно процессы взаимодействия между субъектами управления и людьми являются двусторонними;
- люди способны к постоянному совершенствованию и развитию, что является важным и долговременным источником повышения эффективности любой организации и общества в целом;
- люди выбирают определенный вид деятельности, ставят перед собой определенные цели, осознанно приходят в организацию, где ожидают получить возможности для реализации этих целей [11, с. 51—52].

66 Стоит заметить, что категория человеческих ресурсов рассматривается как на уровне страны и региона, так и на уровне отдельно взятого предприятия.

67 Концепция УЧР была сформирована в середине 1980-х годов в Америке на фундаменте теории человеческих ресурсов и теории управления человеческим капиталом. Ярчайший представитель школы УЧР М. Армстронг говорил, что «УЧР – это стратегический и целостный подход к управлению наиболее ценными активами организации, а именно людьми, которые индивидуально и коллективно вносят свой вклад в достижение организационных целей» [25, с. 6].

68 Система УЧР как новая парадигма управления людьми основана на следующих базовых принципах: приверженность миссии и ценностям предприятия; стратегический подход, базирующийся на интеграции кадровой и организационной стратегии предприятия, с учетом долгосрочных перспектив развития человеческих ресурсов; признание экономической целесообразности капиталовложений в привлечение, использование и развитие персонала предприятия; стимулирование внедрения системы УЧР руководством предприятия и возложение ответственности за результаты на линейных менеджеров и специалистов по человеческим ресурсам; создание условий для непрерывного обучения, развития и самореализации работников, их профессионального и карьерного роста; обеспечение благоприятных условий труда и качества трудовой жизни; создание эффективной системы мотивации и справедливой системы оплаты труда, учитывающей компетентность, квалификацию, личный вклад работников в результат труда; ориентация на командную работу, основанную на принципах гибкости; формирование комфортного социально-психологического климата в коллективе и позитивной организационной культуры.

69 Сегодня нет универсальной модели УЧР, и выбор правильной стратегии УЧР на предприятии представляет собой сложную творческую задачу, требующую индивидуального подхода к каждому работнику. Д. Гест подчеркивал, что «модель УЧР – это только одна из возможных форм управления персоналом, которая подходит далеко не для всех компаний» [26].

70 В 1984 году Ч. Фомбрун и его коллеги сформулировали «модель соответствия» на основании предположения о необходимости соответствия УЧР организационной стратегии компании и впервые предложили концепцию стратегического УЧР. По мнению этих авторов, на эффективность деятельности компании оказывают существенное влияние такие три фактора: миссия и стратегия, организационная структура, УЧР. «Стратегическое УЧР – это подход к принятию решений относительно намерений и планов компании в области трудовых отношений, а также при формировании политики и практики в сфере найма, обучения, развития, управления эффективностью, оценки работы персонала и межличностных отношений... Стратегическое УЧР указывает на общее направление движения компании на пути к достижению своих целей посредством управления людьми» [25, с. 53].

71 Впрочем, М. Армстронг признает, что в зависимости от особенностей компаний, их деловых стратегий и этапа развития, уровень применения концепции стратегического УЧР в них кардинально различается. В компаниях, где руководствуются исключительно краткосрочными целями, где кадровая служба выполняет только административную функцию, стратегическое УЧР неосуществимо. Стратегический подход к УЧР может реализоваться только в компании, где стратегический подход уже применяется в корпоративных и деловых вопросах.

72 Как отметил Г. Б. Клейнер, экономика любой страны растет, как дерево, «снизу вверх», то есть с наноуровня, где заложены и препятствия, и стимулы экономического роста. Путь к устойчивому экономическому и социальному подъему страны также должен быть ориентирован в первую очередь на наноэкономику, что предъявляет особые требования к степени согласованности и целенаправленности экономической и социальной политики на всех уровнях управления [19, с. 123].

73 Для успешного перехода российской экономики к новому социально ориентированному инновационному типу развития на предприятиях, основанных на уникальных технологиях и использовании значительного объема неотторжимых знаний, применение концепции УЧР представляется наиболее релевантным.

74 Таким образом мы представили историческое обозрение системы наиболее значимых социально-экономических категорий в сфере трудовой жизни человека, предприняли попытку установить их терминологическую определенность, выявить особенности и область применения (см. таблицу № 3). Дальнейшее изучение этой проблематики может быть связано с анализом полноты данной системы категорий, выявлением лакун в категориальном аппарате исследования трудовых отношений, построением аксиоматической теории структурного моделирования социально-трудовых отношений.

75 **Таблица № 3 Основные характеристики социально-трудовых категорий**

76

Социально- трудовые категории	Уровень экономики	Параметры определены	
		Сущность	Основные свойства
Человеческий	1. Нано- (Индивид)	способности, потребности и готовность индивида, обеспечивающие его дееспособность в любых условиях	- системность; - постоянное изменение в течение жизни при доминирующем влиянии внешнего воздействия; - состоит из фактического, перспективного и латентного
	2. Микро-	совокупность индивидуальных ЧП П	- системность;

потенциал	(Предприятие)	с учетом синергетического эффекта их взаимодействия	- непрерывная динамика
	3. Макро- (Страна)	система взаимодействующих индивидуальных ЧП населения страны	- непрерывная динамика; - отражает уровень и возможности развития граждан страны
Трудовой потенциал	1. Нано- (Индивид)	- часть ЧП индивида, обеспечивающая его способности к труду; - при участии в трудовых отношениях преобразуется в РС и резервный (неиспользуемый) ТП	- системность; - постоянное изменение в течение жизни под влиянием внешнего и внутреннего воздействия; - состоит из реальных и потенциальных ТП
	2. Микро- (Предприятие)	совокупность индивидуальных ТП (включая резервный) П с учетом синергетического эффекта их взаимодействия и возможностей предприятия	- системность; - непрерывная динамика; - стратегическая направленность реализации ТП в соответствии с предприятием
	3. Макро- (Страна)	ТР страны и резерв населения, который в будущем возможно активизировать	- непрерывная динамика; - стратегическая направленность
Рабочая сила	1. Нано- (Индивид)	- способность к труду и возможность; - часть ТП (включая ЧК), реализуемая в трудовых отношениях	- набор компетенций, необходимых определенной трудовой функции настоящее время; - товар, обмениваемый во время трудовой деятельности на зарплату
	2. Микро- (Предприятие)	= П	
	3. Макро- (Страна)	экономически активное население	способность к труду
Человеческий капитал	1. Нано- (Индивид)	- запас способностей, сформированных, накопленных и усовершенствованных в результате инвестиций, прямо или косвенно влияющих на результаты производительной деятельности (часть ТП); - форма капитала, обладающая всеми его свойствами и рядом специфических особенностей	- неотделим от своего носителя человека; - существует только в процессе производительной деятельности, результатом которой является отдача (или будет отдача) своему носителю
	2. Микро- (Предприятие)	совокупность способностей работников, инвестиции в формирование, накопление и	- неотделим от своего носителя работника; - нематериальный актив предприятия

		усовершенствование которых приносят (или могут приносить со временем) прибыль предприятию	
	3. Макро- (Страна)	система образованной части ТР, знаний, инструментария интеллектуального и управленческого труда, среды обитания и трудовой деятельности, способствующих развитию экономики страны	- интенсивный производительный фактор, - формируется за счет инвестируемого повышения уровня и качества жизни населения, в интеллектуальную деятельность.
Кадры	1. Нано- (Индивид)	не применяется	
	2. Микро- (Предприятие)	работники предприятия, заключившие с ним трудовой договор, кроме совместителей, временных и неквалифицированных работников	наличие квалификации, соответствующей занимаемой должности
	3. Макро- (Страна)	не применяется	
Персонал	1. Нано- (Индивид)	не применяется	
	2. Микро- (Предприятие)	все работники предприятия, заключившие с ним трудовой договор, включая собственников и совладельцев предприятия, совместителей и временных работников	- объект управленческих решений - структурирован • по характеру выполняемых функций: - производственный (основной и вспомогательный) и управленческий (руководители, специалисты, служащие); • по характеру трудовой деятельности: - по профессии, специальной квалификации
	3. Макро- (Страна)	не применяется	
Человеческие ресурсы	1. Нано- (Индивид)	не применяется	
	2. Микро- (Предприятие)	$ЧР = П + ЧП$ предприятия	- стратегический ресурс предприятия - не возобновляемый ресурс, и эмоционально осмысленную реакцию на внешнее воздействие (управление осознанным выбором вида деятельности, способность к постоянному совершенствованию и развитию)
	3. Макро- (Страна)	$ЧР = \text{население страны} + ЧП \text{ страны}$	- формируется за счет инвестируемого развития количественных и качественных характеристик населения страны - состояние ЧР является обобщающим показателем развития страны
	1. Нано- (Индивид)	способности к труду работника, необходимые для достижения целей предприятия (часть ТП)	- постоянство; - наличие квалификации, соответствующей занимаемой должности

Кадровый потенциал	2. Микро- (Предприятие)	совокупность индивидуальных КП К с учетом синергетического эффекта их взаимодействия, которые можно привести в действие в соответствии с целями предприятия	- стратегическая направленность реализации КП в соответствии с предприятием
	3. Макро- (Страна)	= ТП	
Человеческий фактор	1. Нано- (Индивид)	система физиологических и социально-, морально-психологических свойств индивида, проявляющихся во всех сферах его деятельности в конкретных условиях (часть ЧП)	- фактор, влияющий на принятие решений и результат деятельности индивида (конструктивный или деструктивный); - зависит от внешних и внутренних воздействий в конкретный момент времени
	2. Микро- (Предприятие)	интегральная совокупность индивидуальных ЧФ П, реализующихся в процессе деятельности предприятия	- фактор, существенно влияющий на эффективность деятельности предприятия; - значительная зависимость от условий, в которых реализуется ЧФ
	3. Макро- (Страна)	интегральная совокупность индивидуальных ЧФ населения, взаимодействующих с организациями и институтами в условиях определенной социальной среды	первостепенная зависимость от действий государства и его институтов (экономики, правовой системы, политического режима, социальной политики, культуры, образования от природных и климатических факторов)
Трудовые ресурсы	1. Нано- (Индивид)	не применяется	
	2. Микро- (Предприятие)	часть ТП предприятия, которую возможно использовать в настоящее время	объект экономических решений, основанных на экономических показателях
	3. Макро- (Страна)	трудоспособное население, занятое и незанятое в экономике	способность к труду

* – категория применяется при участии индивида в трудовых отношениях

- – категория применяется вне участия индивида в трудовых отношениях

К – кадры

КП – кадровый потенциал

П – персонал

РС – рабочая сила

ТП – трудовой потенциал

ТР – трудовые ресурсы

ЧК – человеческий капитал

ЧП – человеческий потенциал

ЧР – человеческие ресурсы

ЧФ – человеческий фактор

Библиография:

1. Радаев В. В. Понятие капитала, форма капиталов и их конвертация // Экономическая социология. 2002. Т. 3. № 4. С. 20—32.
2. Зверев В. И. Handbook по дисциплине «Управление инвестициями в человеческий капитал». М.: Университет «Синергия», 2011. 70 с.
3. Петти В. Экономические и статистические работы. М.: Соцэкгиз, 1940. 324 с.
4. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. М.: Соцэкгиз, 1962. 688 с.
5. Маршалл А. Принципы экономической науки [Электронный ресурс]. URL: <http://www.library.fa.ru/files/Marshall.pdf> (дата обращения: 27.01.2019).
6. Schultz T. W. Investments in Human Capital: The Role of Education and of Research. New York: Macmillan & Co., Free Press, 1971. P. 26-28.
7. Беккер Г. С. Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории: Пер. с англ. / сост., науч. ред., послесл. Р. И. Капелюшников; предисл. М. И. Левин. М.: ГУ ВШЭ, 2003. 336 с.
8. Капелюшников Р. И. Сколько стоит человеческий капитал России? М.: Изд. Дом Высшей школы экономики, 2012. 76 с. (Препринт / Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики»; WP3/2012/06).
9. Добрынин А. И. Методология человеческого капитала / А. И. Добрынин, С. А. Дятлов, С. А. Курганский // Экономика образования. 1999. № 1. С. 10.
10. Римашевская Н. М. Человеческий потенциал России и проблемы «сбережения населения» [Электронный ресурс]. URL: https://ru.wikipedia.org/wiki/Римашевская_Наталия_Михайловна#Основные_работы (дата обращения: 27.01.2019).
11. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А. Я. Кибанова. 2-е изд., доп. и перераб. М.: ИНФРА-М, 2004. 638 с.
12. Зарубина Е. В. Управление персоналом и управление человеческими ресурсами в современных российских организациях // Аграрное образование и наука. 2016. № 4. С. 29
13. Словари и энциклопедии на Академике [Электронный ресурс]. URL: <https://dic.academic.ru/searchall.php?SWord=кадры&from=xx&to=ru&did=&stype=> (дата обращения: 20.11.2018).
14. Лопатников Л. И. Экономико-математический словарь: Словарь современной экономической науки / 5-е изд., перераб. и доп. М.: Дело, 2003. 520 с.
15. Болдырева Р. Ю., Мосин Ф. А. Анализ существующих подходов к понятию «кадровый потенциал» // Известия Тульского государственного университета. Экономические и юридические науки. 2011. № 1-2. С. 28-32.
16. Максимова Л. В., Гнездилов Е. А., Максимов И. С. «Кадровый потенциал» и «трудовой потенциал»: различия в определении понятий // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. 2014. № 2 (5). С. 40-44.

17. Экономика предприятия (фирмы): Учебник / Под ред. О. И. Волкова, О.В. Девяткина. 3-е изд., перераб. и доп. М.: ИНФРА-М, 2007. 601 с.
18. Ефремова Т. Ф. Новый словарь русского языка. Толково-словообразовательный. М.: Русский язык, 2000. 1233 с.
19. Клейнер Г. Б. Нанoeкономика и теория фирмы // Вестник ВГУ. 2004. № 2. С. 99–123.
20. Система управления персоналом: содержание, цели, функции и методы [Электронный ресурс]. URL: <http://hr-portal.ru/article/sistema-upravleniya-personalom-soderzhanie-celi-funkcii-i-metody> (дата обращения: 19.11.2018).
21. Рогожин С. В., Рогожина Т. В. Теория организации. М.: Экзамен, 2010. 320 с.
22. Словари и энциклопедии [Электронный ресурс]. URL: <https://gufo.me/search?term=ресурс> (дата обращения: 06.11.2018).
23. Щербина В. В. Управление человеческими ресурсами: менеджмент и консультирование. М.: Независимый институт гражданского общества, 2004. 520 с.
24. Наумова Е. Ю. К вопросу определения понятия "человеческие ресурсы" // Известия волгоградского государственного технического университета. 2012. № 7 (94). С. 100-103.
25. Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами / Пер. с англ. М.: ИНФРА-М, 2002. VIII, 328 с.
26. Guest D. Human resource management: Its implications for industrial relations and trade unions. New perspectives on human resource management, 1989, Vol. 13 (4), pp. 41–55

Relevant socio-economic categories in the field of labor relations (part 2)

L. Kuropatkina

Head personnel department, CEMI RAS

Moscow, Nakhimovky prospect 47

Abstract

The article is the final part of the review published in the journal "journal of CEMI" № 1 for 2019, which examines the conceptual framework relating to social and labor relations. In the first part, the necessity of this work was justified and the categories of "labor force", "labor resources", "labor potential" were analyzed. In this article we continue the review of specialized scientific literature, concretize the definition of "human capital", "human resources", "human potential", "human factor", "staff", "personnel", "human potential", as well as organize all the terms we have considered in the conceptual and categorical system that reflects the working life of man.

Keywords: human capital, human resources, personnel, personnel potential

Publication date: 06.11.2019

Citation link:

Kuropatkina L. Relevant socio-economic categories in the field of labor relations (part 2) // Vestnik CEMI 2019. Issue 2 [Electronic resource]. Access for registered users. URL:

<https://cemi.jes.su/S265838870006714-8-1> (circulation date: 19.11.2019). DOI:

10.33276/S265838870006714-8