

# *Ну, найми меня...*

*личностные и организационно-экономические  
компоненты инновационного  
предпринимательства*

*Одной из важнейших целей управления предпринимательскими структурами является рациональное формирование, использование и развитие человеческих ресурсов (как одного из основных факторов современного предпринимательства) за счет осуществления экономически обоснованного набора, отбора, подбора и адаптации персонала.*

С развитием общественных и экономических отношений, сначала в Западной Европе, а затем и во всем мире, найм как социально-экономический инструмент знаменует собой начало либерализации экономики и переворот в отношениях собственника средств производства и работника. Собственник капитала многие годы находил на рынке свободного рабочего в качестве продавца своей способности к труду, который становился не собственностью, а предметом найма.

Научно-техническая революция и переход к машинным технологиям в промышленности и на транспорте (конец XVIII - начало XIX вв.) поставила вопрос об исключении внеэкономического принуждения из социальной практики индустриальных стран. Переход к найму требовался во всех отраслях экономики, не только как к доминирующему, но и как единственно юридически санкционированному виду привлечения работников к труду.

Принципиальные признаки понятия «найм» возникшие еще в античном и средневековом найме, характерны для всех последующих исторических этапов его существования, и в зна-

**Мельников О.Н.**  
*докт. экон. наук,  
профессор кафедры  
"Предприниматель-  
ство и внешне-  
экономическая  
деятельность" МГУ  
им. Н.Э. Баумана*

**Ларионов В.В.**  
*аспирант*

чительной мере остаются неизменными до сегодняшнего дня. К ним относят следующие признаки найма, который:

- возможен при наличии юридической свободы работника;
- является следствием соглашения сторон (работодателя и работника), юридически правомочных заключать такое соглашение;
- предусматривает сохранение правового статуса работника на все время его действия;
- предусматривает возможность расторжения отношений работодателя и работника в соответствии с их договоренностями по их инициативе;
- предусматривает для работника выполнение определенного количества и качества полезной работы, для работодателя - выплату определенного вознаграждения в установленный срок;
- предусматривает выполнение, как правило, только определенного круга обязанностей, расширение которого может повлечь правомерный отказ работника или изменение по его требованию условий найма.

Найм, таким образом, приобретает в историческом аспекте все более и более признаки гражданско-правового характера равноправных взаимоотношений собственников капиталов, которыми владеет как работодатель, так и наемный работник, а именно: интеллектуально-креативный капитал принадлежит работнику, а материально-финансовый капитал - работодателю.

Каждая новая ступень развития человеческого общества (рабство, феодализм, капитализм) привносят в правовое и организационное обеспечение найма новые признаки и факторы. В современном обществе можно выделить следующие из них:

- регламентацию условий труда;
- регламентацию условий и возможностей труда несовершеннолетних; форм, объемов и характера вознаграждения за труд; охраны труда и здоровья работника; режима труда и отдыха; предоставления обязательного ежегодного отпуска;
- установление максимальной продолжительности рабочего дня и сверхурочных;

**научно-техническая революция поставила вопрос об исключении внеэкономического принуждения из социальной практики индустриальных стран**

- запрещение произвольного увольнения работника по инициативе работодателя; социальное страхование; пенсионное обеспечение;

- компенсацию в случае утери трудоспособности в связи с выполнением служебных обязанностей;

- предоставление оплаченных отпусков в связи с родами и другими причинами и многие другие.

Найм как явление социально-экономической жизни людей прошел вместе с обществом длительные и внутренне противоречивые этапы эволюции. Его нынешнее состояние в значительной мере отражает исторические успехи человечества на пути от варварства к цивилизации. Чем выше ступень развития человеческого общества, тем совершеннее становится институт найма, шире его признаки и факторы, а так же связанные с ним юридические отношения. Сегодня актуальным становится вопрос о рассмотрении найма в качестве одной из новых сторон заемного капитала, который предоставляется работодателю его работником.

Любая деятельность человека направлена на инновационное изменение материального или духовного мира для удовлетворения своих потребностей. Можно утверждать, что ее результатом является воздействие человека на окружающий мир с использованием имеющейся у него творческой энергии, которая при этом переходит в другие виды энергии. Отсюда вытекает, что целью ее расходования служит удовлетворение многочисленных материальных и/или духовных потребностей человека. А это возможно только в процессе его трудовой деятельности, реализация которой начинается с процесса найма.

Очевидно, что поэтапное достижение инновационных целей организации возможно только за счет обмена творческими энергиями между людьми, а это значит, что имеют место не только затраты собственной творческой (созидательной) энергии человека, но и прием, аккумулярование, преобразование и генерирование ее на новом энергетическом уровне. Можно сказать, что творческая энергия – есть активно необходимая субстанция, связываю-

**найм приобретает  
в историческом  
аспекте все более  
и более признаки  
гражданско-  
правового  
характера  
равноправных  
взаимоотношений  
собственников  
капиталов**

щая через общественно-полезную деятельность человека его биоэнергетику с энергетикой окружающего мира.

*Найм кадров* - это целый комплекс мероприятий, включающий этапы набора, подбора и отбора кандидатов в соответствии с организационными и экономическими требованиями организации. Некоторые специалисты в области управления персоналом рассматривают этот процесс, делящимся до окончания этапа введения в должность.

*Набор* - это система мер для привлечения работников в организацию.

*Отбор* - это многостороннее изучение кандидата.

*Подбор* - это процесс оценки всех имеющихся у кандидатов интеллектуально-креативных характеристик личности для принятия решения по выбору наилучшего.

*Прием на работу* - это ряд действий, предпринимаемых организацией для привлечения кандидатов, обладающих требуемыми социальными качествами, необходимыми для достижения экономических целей организацией.

*Процесс найма* персонала включает несколько стадий, начиная с организации работы службы управления человеческими ресурсами на рынке труда и заканчивая процедурой первичной адаптации принятого в штат работника.

На основании сравнения факта и плана по человеческим ресурсам как будущего экономического потенциала организации служба управления персоналом современного предприятия определяет его потребность в тех или иных сотрудниках. То есть институт найма в настоящее время должен представлять собой не просто отрасль общественных отношений и прав, а мощную экономическую структуру, на которую возлагается ответственность обеспечения предприятий экономически обоснованными не просто человеческими, а интеллектуально-креативными ресурсами.

**актуальным  
становится  
вопрос**

**о рассмотрении  
найма в качестве  
одной из новых  
сторон заемного  
капитала**

#### **Литература**

1. *Этнические реликты XX века: / Под ред. С.А. Михайлова. - М.: Тера, 1999, стр. 122-125, 178.*
2. *Римское право: / Под ред. проф. Д. Эллиса. Пер. с англ. - СПб.: Изд. СПб университета, 1998, стр. 343.*
3. *В.А. Дятлов, А.Я. Кибанов, Ю.Г. Одегов, В.Т. Пихало. Управление персоналом. - М.: Academy, 2000*
4. *Мельников О.Н. Управление интеллектуально-креативными ресурсами наукоемких производств. - М.: Машиностроение, 2004.*

**pn**