Разнодежина Эльвира Николаевна
канд. экон. наук, профессор кафедры экономической теории,
Ульяновский государственный технический университет
elen@ulx.ru

от «рабочей силы» к «человеческому капиталу»

человеческие ресурсы: процесс синтеза категорий «рабочая сила» и «человеческий капитал»

Аннотация

В статье рассматриваются процессы формирования нового качества рабочей силы в современных условиях, превращающего ее в человеческий капитал. Обосновывается процесс формирования современного качества человеческих ресурсов как диалектического единства рабочей силы и человеческого капитала.

Ключевые слова: человеческие ресурсы, рабочая сила, человеческий капитал, человеческий потенциал, рынок труда, конкуренция

Под продуктивным использованием производительных сил в процессе труда чаще всего понимается использование способностей и навыков к труду, т.е. то, что составляет понятие рабочей силы. Однако в современных условиях для успешной деятельности предприятия этого не достаточно. В настоящее время речь должна идти об использовании человеческих ресурсов, или человеческого потенциала.

По мнению В. Габриэляна, «человеческий ресурс – это капитал, инвестиции в который окупаются сторицей. Работа с этим капиталом – серьезная работа» (1). Солидарны с этой точкой зрения Т. Мясоедова и В. Меньшиков, утверждая, что «особое значение начинает приобретать стратегическое управление человеческими ресурсами, поскольку создает основу для разработки подходов к управлению людьми, рассчитанных на длительную перспективу, и направлено на значительные постоянные инвестиции в человеческие ресурсы» (2).

М. Армстронг определяет человеческие ресурсы как наиболее ценный актив предприятия, способный коллективно и индивидуально вносить вклад в решение задач предприятия (3). Очевидно, представленная точка зрения отражает реальный процесс перехода к использованию в процессе общественного производства не рабочей силы, а человеческих ресурсов.

Человеческие ресурсы сегодня

Необходимо обратить внимание на то, что в процессе общественного раз-

вития осуществляется рост качества рабочей силы. Работники, занятые в машинном производстве XIX века, и современные работники промышленных предприятий значительно отличаются друг от друга по уровню профессиональных знаний, общего развития, а также имеют различное отношение к общественному производству и собственному месту в деятельности предприятия, хотя статус рабочей силы является для них определяющим.

Конкурентная экономика диктует необходимость обеспечения высококачественными человеческими ресурсами, «особенность которых в том, что:

во-первых, чем больше люди включены в профессиональную деятельность, тем больше у них накапливается жизненный опыт. Тем меньше времени им требуется для качественного решения профессиональных задач, тем большую ценность они представляют для организаций…» (4);

во-вторых, сложность производственных процессов требует серьезных капиталовложений в профессиональную подготовку специалистов;

в-третьих, достижение высококачественного труда невозможно без его эффективного стимулирования.

В современном обществе необходим учет социальной составляющей в организации и использовании человеческих ресурсов. Следовательно, предприятия, лучше освоившие производственный процесс – это те, на которых нет «текучки», где стабильный сплоченный коллектив, хорошо налаженная система взаимодействия работников и руководства, эффективная система инвестирования в человеческие ресурсы, гибкая всеобъемлющая система стимулирования и мотивации потенциально. Эти компании более успешны. Стабильный коллектив выступает более мобильным и сплоченным при решении производственных задач, в нем возможна взаимопомощь и взаимовыручка, что выступает мотивирующим моментов при решении производственных задач.

Процесс общественного производства

Достижение деловой активности рабочего коллектива является результатом совокупности индивидуальных усилий работников и напрямую зависит от проявления активности каждого сотрудника.

Каждый человек, принимающий участие в процессе общественного производства, выступает продуктом социума и стремится определить свое место в нем. У любого, хочет он того или нет, есть свое место в обществе, своя социальная роль. Можно сменить место и изменить роль, но нельзя существовать без места и роли. Общество – это организм со свойственными ему функциональными разнообразными органами, с людьми, где каждый человек выступает как личность, а не масса одинаковых, социально безличных и безликих индивидов. «Индивид – это отдельный человек, то есть в понятии индивид подчеркивается самостоятельность и ограниченность от внешней среды человека. В понятии личность акцент делается на связи, на взаимодействии индивида

конкурентная экономика диктует необходимость обеспечения высококачественными человеческими ресурсами

с внешней средой… Внешняя среда воздействует на индивида через стимулы… индивид может совершать действия и при отсутствии стимулов со стороны внешней среды. В этом случае побуждающим фактором являются мотивы… Таким образом, личность – это совокупность качеств – характеристик индивида, определяющих его поведение, то есть действия в ответ на мотивы и стимулы» (5).

Выделение мест и ролей, их специфика – необходимое условие и результат организации человеческого общества. Социальное определение места в обществе для каждого субъекта ведет к становлению определенных социальных отношений, ими обусловливается и реализуется. Социальное отношение представляет собой отношение по поводу положения в обществе и социальной роли, взаимозависимости и взаимодействия и связано с таким явлением как присвоение(6).

Совершенствование и усложнение современного производства требует дополнительной подготовки трудового персонала с учетом специфики производства, занятых производственных ресурсов и вида производимого продукта. Поэтому вложенные в профессиональную подготовку средства необходимо окупить в течение определенного времени.

Усложнение производства своей второй стороной имеет необходимость совершенствовать систему управления, что также требует затрат со стороны предприятия. Кроме того, эффективное управление предполагает создание системы стимулов, адекватной целям организации и ожиданиям стимулируемых.

Необходимо также учесть конкуренцию не только на рынке товаров и услуг, но и на рынке труда, что требует, прежде всего, учета достигнутого в обществе социально уровня потребления, обеспечивающего нормальный уровень потребления участников непосредственного производства.

Повсеместное развитие инновационных технологий требует постоянного совершенствования процесса труда, следовательно, речь должна идти уже о создании не просто рабочей силы, а о человеческом капитале, т.е. об особых качествах, которые предъявляются к современным работникам. Следовательно, каждое предприятие заинтересованно для достижения производственных целей привлекать не просто рабочую силу, а человеческий капитал – человека, обладающего значительным багажом знаний и умений, особыми навыками, которые не могут быть достигнуты любым работником, а также способного к творческому мышлению. Переход рабочей силы на новый качественный уровень, характеризующийся как человеческий капитал, возможен только при условии обладания определенным человеческим потенциалом со стороны носителя рабочей силы.

наряду с имеющимся человеческим потенциалом, необходима мотивация самого человека

Путь совершенствования

В связи с этим необходимо определить категорию «человеческий потенциал». По определению Теодора Шульца, каждый человек рождается с индивидуальным комплексом генов, определяющим его врожденный человеческий потенциал (7).

Под человеческим потенциалом необходимо понимать все способности и навыки, которые достигнуты, или могут быть достигнуты человеком с учетом его природных способностей, склонностей, желаний, полученного образования и стремления к усвоению новых знаний.

В свою очередь, достигнутый более высокий уровень знаний и умений, отличающий субъекта от обычного носителя рабочей силы, позволяет говорить о том, что носитель особых знаний выступает обладателем человеческого капитала. Безусловно, создание человеческого капитала невозможно без финансовых возможностей и здоровья. Следовательно, можно согласиться с определением человеческого капитала, как совокупности способностей человека, сформированных в процессе совершенствования личности на основе активного использования финансовых, социальных, интеллектуальных, культурных, информационных и творческих ресурсов под влиянием мотивационных и стимулирующих моментов, учитывающих человеческие потребности (8).

Процесс перехода от рабочей силы к человеческому капиталу является, во многом, субъективным процессом. Наряду с имеющимся человеческим потенциалом, необходима мотивация самого человека преобразовать свои способности в человеческий капитал. Условия высокого дохода, который человек может получить, находясь на уровне рабочей силы, способны стимулировать его оставаться на достигнутом уровне знаний и умений. Однако для большинства людей стремление к совершенствованию своей рабочей силы осуществляется в условиях построения карьеры. В зависимости от карьерных устремлений каждый

сочетание творческого и нетворческого труда является важным условием функционирования общественного производства

человек выстраивает свои деловые цели и задачи. При этом он учитывает собственные потребности и социально-экономические условия, в которых возможно достижение его целей.

Н. Аберкромби, С. Хилл и Б.С. Тернер определяют карьеру как «последовательность работ, выполняемых индивидом в ходе его трудовой жизни», выстраиваемых «в иерархию возрастающего дохода и престижа» (9). Для Н. Семикова карьера – это «индивидуально осознанные позиция и поведение, связанные с трудовым опытом и деятельностью на протяжении всей жизни человека»(10).

Данные определения не вполне характеризуют процесс формирования карьеры, т.к., очевидно, построение карьеры начинается до процесса формирования рабочей силы и человеческого капитала на стадии определения человеческого потенциала (человек определяет свои способности, находясь в определенном социуме: семья, школа, институт, предприятие) и заканчивается с утратой человеком активных позиций в общественном производстве. Поэтому на формирование карьеры большое влияние оказывают потенциальные возможности личности.

Следовательно, человеческий потенциал может включать как обычную рабочую силу на достигнутом соци-

синтез человеческих ресурсов, представленных в виде рабочей силы и человеческого капитала, находит отражение в непосредственном процессе производства, где человек может проявить свои способности в условиях включенности в производственные дела компании

ально-экономическом уровне развития общества, так и человеческий капитал как в различных его формах, так и в совокупности всех форм.

Исполнители…

Безусловно, не все люди могут быть и хотят быть руководителями. Большая роль в экономике принадлежит исполнителям. Так, по мнению В. Габриэляна, в современных условиях рынка «больше нужно хороших исполнителей. Людей, способных понимать, принимать и исполнять. И хотя роль лидеров не надо приуменьшать,– они были и остаются движущей силой в любой компании, без надежных исполнителей ни один лидер не сможет реализовать ни одну из поставленных задач» (11).

Очевидно, в общественном производстве на любой его стадии развития будут востребованы различные способности людей: творческие и нетворческие. Безусловно, за творческой личностью, как правило, закрепляется роль «ведущего», реализация человеком всех своих творческих способностей, таланта, делает эти способности уникальными – человеческим капиталом. Однако талантом может обладать не только представитель интеллектуального труда. Например, простой слесарь, если он достигает вершин мастерства в своей профессии, доводит свои способности до уровня уникальных, такие способности также могут выступать в качестве человеческого капитала.

«Нетворческие» личности, обладая рабочей силой, играют важную роль в общественном производстве. От них зависит элемент массовости производства, необходимый для удовлетворения потребностей общества, как потребностей совокупности индивидов. Сочетание творческого и нетворческого труда является важным условием функционирования общественного производства. Процесс производства выступает связующим звеном между рабочей силой и человеческим капиталом, формируя, в целом, человеческие ресурсы.

Вывод

Синтез человеческих ресурсов, представленных в виде рабочей силы и человеческого капитала, находит отражение в непосредственном процессе производства, где человек может проявить свои способности в условиях включенности в производственные дела компании. Так, по мнению руководителя современного бизнеса В. Башкина, «развитие сотрудников идет через участие в новых проектах. Любой может заявить о своем желании выступить в новой роли» (12).

Это позволяет формировать новые качества человеческих ресурсов, активизировать процесс творческого развития способностей носителей как человеческого капитала, так и рабочей силы.

Литература

1. Габриэлян В. Война за таланты // Служба кадров и персонал. – 2007. – №8. – С. 10.
2. Мясоедова Т., Меньшиков В. Четыре направления стратегического управления // Служба кадров и персонал. – 2010. – №4. – С. 21. (-24)
3. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. – 10-е изд./ Пер. с англ. Под ред. С.К. Мордовина. – СПб.: Питер, 2009.– С. 35.
4. Шамарова Е.М. Проблемы управления человеческим потенциалом // Управление персоналом. – 2008.– №8 (Электронный ресурс). – Режим доступа: http://www.top-personal. ru /issue. html?1559.
5. Ятнов В.А., Воробьев П.В. Эволюционная парадигма развития социума.// Журнал экономической теории. – 2004. – №1. – С. 126.
6. Осипов Ю.М. Опыт философии хозяйства. – М.: Изд-во МГУ, 1990. – С. 101.
7. Человеческий капитал, человеческий потенциал и человеческие ресурсы (Электронный ресурс). – Режим доступа: http://vashakomanda.ru/article18.htm.
8. Камалтдинова Р.М., Разнодежина Э.Н. Рыночная мотивация формирования и развития человеческого капитала. – Ульяновск: УлГТУ, 2010. – С. 35.
9. Аберкромби Н., Хилл С., Тернер Б.С. Социологический словарь. – М.: Экономика, 2004. – С. 181.
10. Семикова Н. Карьерный рост сотрудника на стадии командообразования // Служба кадров и персонал. – 2007. – №5. – С. 37.
11. Габриэлян В. Война за таланты // Служба кадров и персонал. – 2007. – №8. – С. 11.

КЭ

Elvira N. Raznodezhina
Cand. of Econ. Sci., Professor, Chair of Economic Theory,
Ulyanovsk State Technical University

Human resources: the process of synthesis of the categories “labour force” and “human capital”

Abstract

The article considers the processes of formation of the labour force of the mew kind under modern conditions, the acquisition by the particular part of the labour force of the new quality that transforms it into the human capital. The process of modern quality human resources formation is based on dialectic unity of labour force and human capital.

Keywords: human resources, labour force, human capital, human potential, labour market, competition