

своим знаниям в органах по стандартизации, сертификации системы ГОСТ Р, в торгово-промышленных палатах по экспертизе пищевой продукции, в независимых экспертных организациях, в испытательных лабораториях.

В современных условиях классическая система образования приходит в явные противоречия с требованиями реальной жизни.

Содержание дисциплин различных циклов учебных планов дает большие возможности использовать информационные технологии обучения и ставит перед преподавателями кафедры ряд серьезных задач: овладение новыми технологиям продаж, необходимость изучения программного обеспечения в торговых организациях, овладение методом графического представления информации и сочетание его с печатным материалом и другие.

Шамрай Лидия Викторовна
аспирант кафедры экономики и управления
НОУ ВПО «Волгоградский институт бизнеса»,
начальник экономического отдела ВО ГУП «Волгоград ЛЕС»,
E-mail: lidiy85@mail.ru

Опыт развития человеческих ресурсов в России и за рубежом

Experience of the Development of Human Resources in Russia and Abroad

В данной статье речь пойдет о мировом опыте развития и воспроизводства человеческих ресурсов. Рассмотрены особенности, условия и проблемы развития данного направления в России, определены необходимость и важность осуществления дальнейших преобразований.

The article discusses the world experience of the development and the reproduction of human resources. The author analyses the peculiarities, conditions and problems of the development of such a direction in Russia. He speaks about the necessity and the importance of making further reforms.

Ключевые слова: уровень благосостояния, человеческие ресурсы, управление.

Опыт социально-экономического развития большинства стран, начиная со второй половины XX в., показывает, что темпы экономического роста и уровень благосостояния зависят не только от наличия производственных факторов. Богатые природные ресурсы могут долгое время оставаться неиспользуемыми или использоваться неэффективно. Обилие рабочей силы становится проблемой для экономики при отсутствии достаточного количества рабочих мест. И даже капитал, приходящий в страну в виде кредитов и инвестиций, не в состоянии порой заставить работать продуктивно ее производство. В то же время существуют примеры «экономических чудес», когда страны, практически не обладающие собственными сырьевыми и энергетическими ресурсами, за относительно короткое время добиваются значительных успехов в экономике, опираясь на развитие высоких технологий и методы рациональной организации производства¹.

Экономические преобразования и инновационные процессы, осуществляемые в России, а также обострение рыночной конкуренции и глобализация экономики вызывают общий интерес в отечественной науке и практики управления к мировому опыту активизации человеческого фактора для достижения эффективности и конкурентоспособности организаций.

¹ Евдокимов А.Н. Развитие теории человеческого капитала как основа современного корпоративного стратегического менеджмента // Экономическая теория. – 2007. – № 9. – С. 68.

Человеческие ресурсы – это совокупность накопленного опыта, знаний, здоровья индивида, его реальная способность использовать все имеющиеся возможности с целью максимального удовлетворения своих потребностей, получения дохода, выполнения социальных функций, преодоления гендерных проблем, а также потенциал к развитию в будущем, учитывая его возрастную характеристику на определенный момент времени.

Успехи ведущих фирм в зарубежных странах основаны на создании высокоэффективных механизмов управления человеческими ресурсами на уровне организации, в основе формирования которых дифференцированный, учитывающий множество факторов при использовании и развитии трудового потенциала.

После экономического кризиса 1970-х годов на предприятиях США, Западной Европы и Японии обострилось противоречие между бюрократической системой управления и ускорением научно-технического прогресса. В этот период активизировался пересмотр основных принципов традиционного технократического управления, который в 1980-х годах завершился формированием научной концепции управления человеческими ресурсами, которая обогатила практику менеджмента прогрессивными методами, технологиями управления людьми в сложной инновационной среде. Приоритетами стали гибкие формы использования рабочей силы, непрерывное повышение качества человеческих ресурсов, новые подходы к организации и стимулированию труда, обращение к культурно-этическим факторам производительности и качества трудовой жизни. Наиболее успешные корпорации сегодня, безотносительно к национальной и отраслевой принадлежности, имеют общие характерные черты. Они обеспечивают гарантированную занятость, перспективные системы продвижения по службе, внутреннее развитие персонала вместо глобальных кампаний найма, создают исключительно широкие возможности участия в хозяйственных решениях, относятся к своим работникам не как к наемным лицам, а как к членам общей корпоративной сети, развивают систему общих ценностей. Исходя из критической важности долгосрочного благосостояния корпорации, их руководители проявляют реальную преданность бизнесу вместо погони только за финансовыми результатами¹.

Один из ключевых приоритетов политики США, направленной на создание «экономики знаний», – всемерное развитие образования, прежде всего научно-технического, формирование конкурентоспособного человеческого капитала².

В 70-е годы в американском управлении утвердились понятия «человеческие ресурсы» и управления ими взамен «персонала» и «управления персоналом». Большинство фирм отказались также от традиционных наименований кадровых подразделений в пользу «отделов (служб) человеческих ресурсов», ввели новую терминологию в служебные документы. Сегодня она используется и применительно к планированию потребности в трудовых ресурсах и комплектованию штата (планирование «человеческих ресурсов») и применительно к повышению квалификации и профессиональному развитию работников («развитие человеческих ресурсов»). Изменения отражают переосмысление роли и места человека на производстве, происходящее в управлении в эпоху НТР, принятие новых теоретических концепций в основу управления персоналом и, как следствие, внедрение многими фирмами ряда новшеств в формах и методах кадровой работы.

Идея минимизации вложений капитала в наемную рабочую силу лежала в основе принципов управления персоналом, вытекавших из положений школы «научного управления». Буржуазная наука управления требовала минимизации зависимости технологических процессов от субъективного фактора. Реализация этих требований, в частности при проектировании рабочих мест, уменьшала зависимость производства от качества труда исполнителей. Расщепление технологического процесса на простейшие, элементарные операции решало задачу минимизации квалификационных требований к оператору и позволяло использовать дешевую рабочую силу низкой квалификации. Жесткое разделение труда проводилось не только между операторами, но и между трудом

¹ www.cfin.ru/bandurin/article/sbrn08/09.shtml.

² Супян В. США: человеческий потенциал и экономика // Человек и труд. – 2008. – № 4. – С. 40–41.

исполнительским и трудом управленческим и между функциями и иерархическими уровнями управления. Представители школы «научного управления», включая Ф. Тейлора, могли на словах призывать даже к более гуманному отношению к рабочей силе, но это противоречило реализации основополагающих принципов управления в условиях погони за прибылью.

Иллюстрацией этого положения может служить практика найма рабочих в начале века на заводах «Форд» и других фирм. Он осуществлялся из числа работников, находившихся непосредственно за воротами предприятия. Рабочий сразу ставился к своему месту у конвейера, где и определялась его способность к труду. Как только обнаруживалось, что работник не выдерживает темп, задаваемый конвейером, — это могло произойти в первые недели или дни работы или уже позднее, — следовало увольнение, наем нового работника, после чего цикл обычно повторялся. Текучесть выражалась двузначными цифрами, но это не отражалось на экономическом положении фирмы.

Исследования человеческого капитала в российской экономической науке разделились по двум взаимосвязанным направлениям. В первом из них акцент делается на анализе категории человеческого капитала в качестве фактора производства с переходом на проблем управления им в рамках предприятия. Во втором главным объектом анализа являются образование, его роль в формировании человеческого капитала и экономика данной отрасли. На этой основе возникают определенные различия в трактовке категории человеческого капитала на микро- и макроуровне. В то же время наряду с человеческим капиталом широко используется понятие интеллектуальных ресурсов¹.

Важность развития человеческих ресурсов принята Международной организацией труда Конвенции «О профессиональной ориентации и профессиональной подготовке в области развития людских ресурсов» (дата вступления в силу: 19 июля 1977 года), статья 1 которой гласит:

1. Каждый член Организации принимает и развивает всесторонние и скоординированные политику и программы профессиональной ориентации и профессиональной подготовки, тесно связанные с занятостью, в частности через государственные службы занятости.

2. Эта политика и программы должным образом учитывают:

а) потребности, возможности и проблемы занятости как в региональном, так и на национальном уровне;

б) стадию и уровень экономического, социального и культурного развития;

с) взаимосвязь между развитием людских ресурсов и другими экономическими, социальными и культурными целями².

Современные тенденции бизнеса среды отражают смещение от эпохи индустриализации к информатизации и переход к экономике знаний. По оценкам экспертов, доля нематериальных активов в структуре стоимости бизнеса промышленных компаний — международных лидеров бизнеса уже превышает 50%. Важнейшим конкурентным преимуществом становится человеческий ресурс в виде высококвалифицированного, мотивированного персонала и профессионального менеджмента. Человеческие ресурсы создают неповторимый климат в компании (командный, инновационный, предпринимательский), который способствует непрерывному совершенствованию продуктов и бизнес процессов, что, в свою очередь, определяет устойчивость и долгосрочность конкурентных преимуществ компании (рис. 1). Именно этим обусловлена потребность в изменении отношения к управлению персоналом как исключительно оперативной

¹ Евдокимов А.Н. Развитие теории человеческого капитала как основа современного корпоративного стратегического менеджмента // Экономическая теория. — 2007. — № 9. — С. 69.

² Международная организация труда: конвенции, документы, материалы: справ. пособие. — М.: Дело и Сервис, 2007. — С. 362–363.

деятельности. Оценка персонала как ключевого ресурса в реализации бизнес стратегии предполагает управление им и на стратегическом уровне¹.

Рассматривая личность человека как высшую форму богатства человеческой цивилизации, можно выявить несколько ее существенных характеристик. Во-первых, это единственная форма богатства, увеличение которой может происходить безгранично и в своем развитии она не имеет пределов. Во-вторых, увеличение этой формы богатства дает мультиплицирующий эффект, связанный с эффективностью и разумностью потребления всех остальных вещественных, невещественных и природных форм богатства.



Рис. 1. Роль управления человеческими ресурсами в создании конкурентных преимуществ²

Действительно, фактически речь идет о реализации принципа «каждому по потребности». В-третьих, это историческая форма богатства предполагает иное социальное мышление его обладателей, связанное с развитием личностных качеств человека. В-четвертых, на этом этапе развития цивилизации будет некий реверс в сторону наиболее опытных и развитых граждан общества, как это имело место в родовых племенах, где основной формой богатства был опыт старейшин, который помогал выживать племени. Здесь личностные качества наиболее опытных развитых представителей общества будут находиться в коллективном пользовании. В-пятых, сознательный подход к этой форме богатства будет также означать огромную общественную работу по ее созданию, что предполагает, с одной стороны, глубокую личную ответственность родителей за своих детей, которая начинается еще до их рождения, а с другой – разнообразную помощь им и их детям со стороны различных институтов общества³.

В общем тенденции управления человеческими ресурсами имеют общественно необходимый характер и отражают поиски передовых компаний в создании высокоэффективных систем реализации творческого и производительного потенциала. Основополагающим теоретическим положением новой концепции является признание экономической полезности и социальной ценности человеческих ресурсов, развитие которых нуждается в инвестиционных вложениях подобно другим видам экономических ресурсов.

Литература

1. Евдокимов А.Н. Развитие теории человеческого капитала как основа современного корпоративного стратегического менеджмента // Экономическая теория. – 2007. – № 9. – С. 68–72.

¹ Яхонтова Е.С. К вопросу о стратегическом управлении человеческими ресурсами. // Стратегическое развитие человеческих ресурсов: материалы науч.-практ. конф. Москва, МЭСИ, апрель 2007. С. 29–38.

² Wright P., McMahon G., McWilliams A. Human resources and sustained competitive advantages: a resource-based perspective // International Journal of HRM, 1994, Vol.5 №2, p.318.

³ Евдокимов А.Н. Развитие теории человеческого капитала как основа современного корпоративного стратегического менеджмента // Экономическая теория. – 2007. – № 9. – С. 72.

2. Супян В. США: человеческий потенциал и экономика // Человек и труд. – 2008. – № 4. – С. 40–41.
3. Международная организация труда: конвенции, документы, материалы: справ. пособие. – М.: Дело и Сервис, 2007. – С. 362–363.
4. Яхонтова Е.С. К вопросу о стратегическом управлении человеческими ресурсами // Стратегическое развитие человеческих ресурсов: материалы науч.-практ. конф. Москва, МЭСИ, апрель 2007. С. 29–38.
5. Wright P., McMahon G., McWilliams A. Human resources and sustained competitive advantages: a resource-based perspective // International Journal of HRM. – 1994. – Vol. 5. – № 2. – P. 318.