

ЧЕЛОВЕК НА РЫНКЕ ТРУДА И В СФЕРЕ МАТЕРИАЛЬНОГО ПРОИЗВОДСТВА

© 2011 А.К. Ташев

доктор экономических наук, профессор

Южно-Уральский государственный университет (НИУ), г. Челябинск

E-mail: alex_frey@mail.ru

В статье рассматриваются теоретические аспекты функционирования рынка труда, анализируются различные подходы к понятиям “труд” и “человеческий капитал”, применительно к предприятию раскрывается виртуальное содержание человеческого капитала и возможности использования в практической деятельности.

Ключевые слова: труд, рынок труда, производительность труда, человеческий капитал, виртуальное содержание человеческого капитала.

Нормальный человек должен трудиться. Без этого занятия (в любом его виде) он становится морально угнетенным или морально извращенным. Труд облагораживает человека.

Люди могут не работать по своей воле или в силу сложившихся жизненных обстоятельств. В последнем случае такие люди, находящиеся в трудоспособном возрасте, называются безработными. Точнее, безработные - это ищущие и не могущие найти подходящую для себя работу (доходное занятие).

Считается, что в Советском Союзе с безработными было покончено еще в 30-е гг. прошлого столетия. Соответственно, не было расходов бюджета на пособия по безработице. Все трудоспособное население обеспечивалось работой, а кто от нее уклонялся, считался тунеядцем и подвергался ostracismu.

Фактически в стране существовала скрытая безработица. На предприятии числилось больше работников, чем требовалось для нормального его функционирования. В результате люди трудились не в полную силу. По показателям производительности труда наша страна далеко отставала от развитых капиталистических стран. Не было стимула к внедрению новой техники, поскольку была в избытке дешевая рабочая сила.

Позитивным было лишь то, что все находящиеся на работе лица были в трудовых коллективах, которые оказывали на них положительное воспитательное воздействие через коммуникации и общественные организации. Это отражалось на поведении работников и за пределами предприятий.

В конце прошлого века наша страна под влиянием мирового опыта, экономических и поли-

тических катаклизмов перешла к капиталистическому мироустройству. Заводы, земля, труд и прочие атрибуты общественной жизни моментально превратились в товар, в предметы купли и продажи. От поспешности и неумения управлять страной в новых условиях за короткий период страна потеряла в экономике соизмеримо с потерями в Великой Отечественной войне. Сократились объемы материального производства в большинстве отраслей промышленности. Соответственно, сократилось число работающих, появилась армия безработных.

Появился рынок труда, иногда называемый рынком рабочей силы. Неоднозначность названия рынка происходит от того, что нет однозначного понятия предмета торга. На вопрос о том, что продает человек на рынке труда, можно услышать ответы: труд, рабочую силу, способность к труду, услугу труда, свое жизненное время и т.д.

На любом рынке, в том числе на рассматриваемом нами, происходит обмен чем-то между продавцом и покупателем. На товарном рынке материальные ценности обмениваются бартерно (одни на другие) или на денежный эквивалент. Продавец теряет право на принадлежащую ему собственность в обмен на другую собственность, принадлежащую покупателю. Какой собственностью обладает продавец на рынке труда - вопрос остается открытым. Продать, на наш взгляд, можно лишь то, что измеримо. С этих позиций неизмеримы ни труд как таковой, ни способность к труду, ни услуга труда, ни рабочая сила.

Труд проявляется в процессе деятельности человека, людей. А деятельность происходит не на рынке, а там, куда человек придет работать.

Единственный элемент собственности, которым действительно владеет каждый человек на рынке труда, - это его жизненное время. Максимум такого времени - 24 часа в сутки. Продав часть этого времени в обмен на деньги (оплату труда), продавец признает, что это время ему не принадлежит, так же как не принадлежат и результаты труда. Но назвать рынок труда рынком продажи времени было бы, по меньшей мере, несерьезно и для обывателя непонятно.

Рынок труда, или рынок рабочей силы, звучит внешне понятно, хотя не несет ясного содержания.

С точки зрения продаваемого жизненного времени все продавцы находятся в равных условиях по возможностям. Но они различаются по специальностям и квалификации, и потому один час продаваемого времени имеет разную стоимость.

Покупателя, прежде всего, интересуют структурные и качественные характеристики продавца, поскольку покупка товара на рынке труда привязывается к конкретному рабочему месту (или виду деятельности) на предприятии. Поэтому всех устраивает такая формулировка для практического применения: "Рынок труда - сфера формирования спроса и предложения на рабочую силу. Рынок труда возможен только при условии, что рабочий является собственником своей способности к труду. Через рынок труда осуществляется продажа рабочей силы на определенный срок"¹. В принципе, вместо продажи может быть сдача в аренду.

Рынок труда на местном и мировом уровне нестабилен. Он зависит от многих факторов, но прежде всего от объемов производства и реализации продукции, от локальной и глобальной экономической и политической конъюнктуры. Сегодня все рынки труда характеризуются превышением предложений над спросом. И в то же время некоторые виды возможной деятельности людей не покрываются предложениями в связи с отсутствием опыта или непрестижностью требуемого труда.

Особое положение на рынке труда занимает молодежь. У многих из них есть дипломы о высшем или среднем специальном образовании, есть большое самомнение, но нет ни достаточных знаний, ни опыта работы. Хуже того, у многих нет желания работать там, где нормируется труд, где надо приходить и уходить вовремя и отвечать за

результаты труда. Структура подготовки кадров в учебных заведениях часто не соответствует структуре спроса на рынках труда, а полученные оценки в процессе обучения и полученные знания часто не соответствуют друг другу. Во многом это обусловлено платным образованием. Пока еще многие родители, да и сами обучающиеся, считают: раз заплатили деньги, значит, учебные заведения обязаны выдать диплом. Чиновничий формализм задушил методическую и воспитательную работу преподавателя.

После того как на рынке труда состоялась сделка, наемный работник (теперь такой статус у продавца рабочей силы) пришел на предприятие и после соответствующего оформления вошел в состав персонала предприятия. Можно было бы сказать: стал членом трудового коллектива. Но не каждый руководитель предприятия (собственник или наемный менеджер) желает видеть коллектив, имея в виду группу людей, объединенных общей работой и общими интересами. Разрозненных по интересам людей легче принуждать и подавлять их несогласия. В нашей российской практике, особенно на небольших предприятиях, руководители боятся коллективизма, препятствуют созданию профсоюзных организаций. О каком уж партнерстве тут может идти речь! У настоящего, например японского, капитализма нам можно поучиться коллективизму на производстве. Да и в теперешней практике есть хорошие положительные примеры, например, на Магнитогорском металлургическом комбинате².

Персонал предприятия разнолик, поскольку различно содержание труда на рабочих местах, в различных подразделениях и службах; различны условия трудового процесса, а следовательно, и возможность реализации заложенного в каждом человеке потенциала.

В связи с трудностью нормирования труда некоторых работников предприятия и полагая, что каждый конкретный работник абсолютно необходим, стали давать совокупную оценку труда всего персонала через отношение объема выполненных на предприятии работ в натуральном и денежном выражении к среднесписочной численности работников.

Показатель производительности труда каждого конкретного человека и совокупного работника используется в мировой практике уже не годы, а столетия. И, как уже говорилось, представляет нашу страну не очень позитивно.

Положение рабочего в системе материально-производственного процесса во многом определяется уровнем применяемой техники, поскольку ручной труд в чистом виде давно уже “канул в лету”, а результативность труда продолжают измерять через выработку продукции рабочим в единицу времени. Такое измерение не совсем корректно, так как производительность труда человека теперь напрямую зависит от производительности машин.

Объективный исторический процесс разделения и кооперации труда изменил производственную систему. Место индивида в производстве стала занимать система “человек - машина”.

Если раньше результативность труда ремесленника зависела главным образом от его физических возможностей, то теперь производительность труда рабочего зависит, прежде всего, от умения правильно и полностью использовать технические возможности машины. Чем больше совершенствуется техника, тем больше производительность труда человека как отдельной личности теряет свою значимость в системе “человек - машина”.

С появлением новых, более совершенных машин изменяются требования к содержанию квалификации рабочих, обслуживающих машины. Появляются профессии рабочего при машине, например, оператора. Его функции сводятся в основном к выполнению вспомогательных элементов работы - контроля и регулирования процесса. С развитием автоматизации, с появлением самонастраивающихся технических систем многие из контрольных и регулирующих функций переходят от человека к машине.

Следует заметить, что возможности повышения производительности труда человека в системе “человек - машина” ограничены временем выполнения вспомогательных работ в структуре штучного времени изготовления единицы продукции. В свою очередь, производительность машины тоже имеет свои пределы, обусловленные долей основного времени в структуре штучного времени. Объясняется это тем, что доля машинного времени в структуре штучного времени при интенсификации работы машины мало дает положительных результатов. Однако такое положение могут изменить специалисты, совершенствуя производственный процесс.

Производительность системы “человек - машина” во многом зависит от организации работ, от уровня разделения труда, от уровня пропор-

циональности, ритмичности и непрерывности выполняемых работ и т.д. Организацией работ занимаются менеджеры, управленцы, магистры и ведущие специалисты, люди преимущественно умственного труда.

Самостоятельная прежде система “человек - машина” превратилась в составной элемент, т.е. подсистему глобальной, с точки зрения отдельного человека, производственной системы “персонал - техника”.

Меняется положение человека на предприятии и в социальном плане.

В прединдустриальный и в значительной мере в индустриальный периоды развития общества решающей производительной силой был рабочий. По численности занятых в промышленном производстве рабочие превосходили все другие категории работающих, вместе взятые. В СССР рабочий класс считался гегемоном, т.е. движущей силой общества. На сегодняшний день в России и во всем мире положение несколько изменилось. Изменилась структура занятых в производстве. Удельный вес рабочих в промышленности заметно сократился, удельный вес специалистов и управленцев возрос и продолжает расти.

Так, в конце прошлого столетия число занятых в обрабатывающей промышленности Японии снизилось с 27,4 до 24,3 %, в США с 28 до 16 %, доля работающих неполный рабочий день в Швеции и Великобритании превышала 20 %, в США и Канаде 15-17 %, Германии и Японии 11-12 %.

Современное индустриальное общество характеризуется качественным изменением применяемой техники, изменением условий труда. Рост объемов производства обгоняет рост числа рабочих мест и численность работающих. Растет стоимость рабочих мест. Машины, точнее инвестиции в технику, а не люди становятся дефицитным ресурсом. Не случайно лауреат Нобелевской премии В. Леонтьев писал: “С человеком в системе производства произойдет то же, что произошло с лошадью - он будет вытеснен в свое время машинами”. Конечно, это гиперболизм, но тенденция сокращения числа занятых в сфере материального производства прослеживается весьма четко.

Несмотря на повсеместно наблюдаемый избыток рабочей силы, на рынке труда имеет место дефицит квалифицированных рабочих, специалистов, управленцев, дефицит тех, кто обладает

достаточным образовательным потенциалом, творческим мышлением и производственным опытом.

В монографии “Высшее образование в Российской Федерации” под редакцией В.М. Филиппова говорится о коэффициенте интеллектуализации молодежи, характеризующем способность выполнять работы, требующие не “общественных рук”, а “общественных мозгов”. В 50-е гг. прошлого века такой коэффициент оценивался в СССР в 9 %, в Канаде в 14 %, в США в 19 %, но в 60-е гг. в СССР он составил уже 21 % и вывел страну на второе место в мире (после США), это лидерство сохранилось до середины 70-х гг. Начиная с 1980-х гг. российское образование утратило свои позиции. К сожалению, продолжает падать и сегодня.

Меняется техническая база производства - меняется положение человека в производственном процессе, меняется и сам человек и его влияние на экономику предприятия.

Экономика предприятия - понятие многогранное, так же как многогранно представление о влиянии на него труда персонала предприятия. Поэтому для определения такого влияния, наряду с производительностью труда, используются такие экономические понятия, как трудовые ресурсы, трудовые резервы, трудовые потери, а в последние десятилетия еще и трудовой потенциал и трудовой (человеческий) капитал. Некоторые из них из глобальной сферы применения (регион, страна, мир) переносятся в локальную (предприятие, цех, участок), без учета особенностей последней.

Трудовые ресурсы предприятия - это люди, его персонал, их возможности. Для каких-то целей трудовые ресурсы предприятия можно охарактеризовать численностью персонала, для других целей - через их рабочее время в час, день или год. Поскольку весь технологический процесс невозможно разделить на равные или пропорциональные части, возникают диспропорции между требуемым и фактическим числом занятых на производстве. Разница - излишки трудовых ресурсов. Эти излишки можно охарактеризовать как потери рабочего времени или как резерв на будущее.

Главным возбудителем внутрипроизводственных резервов предприятия служит производственная программа, ее изменения по количеству и ассортименту выпускаемой продукции.

Второй возбудитель - инженерные изменения в конструкции, технологии и организации производственного процесса.

В советский период изучение и использование внутрипроизводственных резервов в материальном производстве считались одним из важнейших направлений прикладной экономической науки. К сожалению, использованием внутрипроизводственных резервов сегодня мало кто занимается. Многие исследователи, видимо, полагают, что вложение средств в инновационные проекты решает все проблемы их использования. Однако это далеко не так, ибо проблемы производственных мощностей, непропорциональности, неритмичности, непрерывности производственных процессов остаются и даже обостряются в рыночных условиях и при применении новой техники. Затрудняется положение человека в производстве, и это побуждает работающих обретать запасные профессии. Отсюда следует, что дальнейшее развитие должно получить второе образование для рабочих и для людей с высшим и средним специальным образованием.

Основное внимание исследователей переключилось с внутрипроизводственных резервов на внутрличеловеческие.

В конце прошлого столетия усиленное внимание стали уделять потенциалам предприятия, в том числе потенциальным способностям индивидуума и персонала предприятия в целом. Было написано много статей и диссертаций на эту тему. Но практических выводов очень мало. Нет однозначного толкования самого понятия человеческого (трудового) потенциала и, тем более, способов его измерения. Наиболее полное, на наш взгляд, понятие трудового потенциала дано Р.А. Фатхутдиновым в учебнике по организации производства. Он считает, что трудовой потенциал - это совокупность характеристик человека, проявляющихся в трудовом процессе. К таким характеристикам относятся: здоровье, умение работать в коллективе, творческий потенциал, активность, организованность, образование, профессионализм, ресурсы рабочего времени. А.В. Крылов привязывает потенциал личностей к производству, к персоналу предприятия, говорит, что это совокупность трудоспособных работников, имеющих определенную структуру, которые могут трудиться в организации при наличии определенных и организационно-технических условий. Именно учет организационно-технических

условий сводит потенциал предприятия к понятию “производственная мощность”, а трудовой потенциал к использованию рабочего времени в пределах производственной мощности, т.е. рабочего времени, необходимого для приведения мощности в действие.

Наш коллектив, включившись в общий поток рекомендованных к исследованию тем, предложил построить для предприятий общую схему их потенциалов, а трудовой потенциал поделить на две части - потенциал тех, кто непосредственно связан с изготовлением продукции, и потенциал тех, кто косвенно связан с ним. Первый назван трудовым потенциалом, а второй - организационно-управленческим. Мы попытались связать потенциал предприятия с ресурсами предприятия и системами управления. Наконец, потенциалы предприятия предложили разделить на три группы: базовый (исходный), потенциал функционирования и потенциал развития (стратегический). И убедились, что практическая значимость результатов всех, в том числе наших исследований, ничтожна, что все рекомендации по трудовому потенциалу можно рассматривать как факторы, влияющие на производительность труда и не более того.

По результатам проведенного исследования мы убедились в том, что одно и то же понятие, будь оно в принципе экономическим, не всегда одинаково разумно для применения в глобальных и локальных условиях. Понятия “трудовой потенциал” применительно к региону или стране, как говорят: “стреляет”, а в локальном применении “стреляет вхолостую”. В первом случае содержание понятия не привязано к конкретному производству, к его многоплановым условиям. Во втором случае оно ограничено конкретными условиями производства (уровнем техники, технологии, принципами организации производства и т.п.).

С данных позиций мы подходим к рассмотрению нового веяния в экономической науке - применению понятия “человеческий капитал предприятия”.

Несмотря на многочисленные трактовки сути человеческого капитала, все они в конечном счете сводятся примерно к следующему: “Человеческий капитал - это врожденные и приобретенные способности человека к труду, которые можно использовать с целью получения выгоды (дохода)”. Несколько шире смотрит на человеческий капитал Ю.Т. Одегов. Он добавляет к сказанно-

му выше “запас физического здоровья”; Б.М. Тенкин говорит о том, что человеческий капитал надо рассматривать как совокупность качеств, определяющих производительность труда.

По оценкам Всемирного банка, физический капитал в современной экономике формирует 16 % общего объема богатства каждой страны, природный - 20 %, а человеческий - 64 %.

Не будем спорить об абсолютной точности цифр для всех отраслей, согласимся с ними на слове. Не будем сомневаться в теоретической важности понятия “человеческий капитал”.

Различные аспекты макроэкономического изучения данной проблемы получили довольно широкое освещение в научных трудах теоретиков разных периодов человеческого существования. Однако применение понятия человеческого капитала во всех его аспектах функционирования на промышленных предприятиях находится пока еще в самом начале, по крайней мере в России.

По мнению Т.А. Коркиной, “человеческий капитал предприятия - это неосязаемый актив, включающий совокупность личностных свойств человека и институциональных условий предприятия, которая предопределяет реализацию креативных способностей работников”. Возразить против такой формулировки нет оснований.

Но как определить величину человеческого капитала личности, всего персонала? Как побудить работать личностный человеческий капитал на предприятие с полной отдачей?

Вспомним, что говорил Р.А. Фатхутдинов о трудовом потенциале, а А.В. Крылов о привязке трудового потенциала к производственной системе предприятия. Не следует ли из этого, что человеческий капитал есть не что иное, как выражение человеческого потенциала?

Наряду с человеческим капиталом в научных исследованиях рассматриваются социальный и интеллектуальный капиталы.

Многочисленность капиталов связывается с человеческими возможностями и очень напоминает многочисленность трудовых потенциалов.

Таким образом, человек на рынке труда продает свое рабочее время и подспудно часть своих потенциальных возможностей осуществления трудовой деятельности (физических, умственных, творческих и др.).

Владелец предприятия в лице собственника или наемного менеджера в процессе выполнения

наемными работниками работ старается максимально использовать их жизненные ресурсы и потенциалы через системы мотивов, стимулов, поощрений, наказаний, через формы организации индивидуального и коллективного труда.

Чем больше раскрываются и используются жизненные ресурсы людей, тем выше оплачивается их индивидуальный и коллективный труд. Значит, рабочее время и потенциальные возможности использования жизненных ресурсов людей и каждого человека в отдельности есть не что иное, как виртуальное содержание человеческого капитала.

Человеческий капитал, привнесенный людьми на предприятие и увеличенный с использованием средств предприятия, может обладать разной институциональной формой использования.

Любое экономическое понятие, вводимое в научный оборот, должно иметь четкое определение, поддаваться количественной оценке и находить эффективное применение в жизненной практике. Хорошо по этому поводу сказал американский ученый Поль А. Страссман: “Нельзя измерить то, чему не дано определения. Нельзя также сказать, что вы что-то улучшили, если этого нельзя измерить”³.

¹ Большой экономический словарь / под ред. А.Н. Азрилияна. 2-е изд. М., 1997. С. 588.

² Тацев А.К. Динамика партнерских социально-экономических отношений в труде // Вестн. ЮУрГУ. Экономика. 2003. Вып. 3.

³ Страссман П.А. Информация в век электроники. Проблемы управления: пер с англ. М., 1987. С. 84.

Поступила в редакцию 04.07.2011 г.