

РОЛЬ ГОСУДАРСТВА В СОЗДАНИИ ЦЕННОСТИ РАБОЧЕЙ СИЛЫ И ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

*Евгения Владимировна Алешинская, канд. филос. наук,
доцент кафедры психологии, педагогики
и социально-гуманитарных дисциплин,
E-mail: ealeshinskaya@muiv.ru,*

*Юлия Александровна Романова, д-р экон. наук, доцент,
профессор кафедры менеджмента и маркетинга,
E-mail: ryulia1@ya.ru,
Московский университет им. С.Ю. Витте,
<http://www.muiv.ru>*

В данной статье обосновывается роль государства в создании ценности рабочей силы, поясняется значимость инвестиций в человеческий капитал, представлены основные направления государственного участия и поддержки, направленные на модернизацию экономики страны.

Ключевые слова: государство, рабочая сила, человеческий капитал, инновационная экономика, модернизация.

Исследование роли государства в создании ценности рабочей силы и человеческого капитала важно в условиях становления инновационно-ориентированной экономики России, поскольку именно человеческий капитал в процессе использования и потребляется, и развивается. Вопросы ценности рабочей силы и человеческого капитала исследуются довольно активно, анализируются проблемы государственного регулирования сферы образования, медицинского обслуживания, профориентации и другие [1–3].



Ю.А. Романова



Е.В. Алешинская

Государство как основной субъект национального хозяйства, регулирует основные экономические процессы и воздействует на процессы создания ценности рабочей силы. В рамках этого воздействия государство концентрирует свои усилия на регулировании доходов и потребления, развитии системы образования и здравоохранения, поддержании системы профориентации, защите прав интеллектуальной собственности, обеспечении системы социальных гарантий, используя для этого прямые и косвенные меры [4–7].

Основываясь на сущности рабочей силы как совокупности природных и приобретенных физических и духовных свойств человека в результате полученных знаний, квалификации, навыков к труду, сохраненного здоровья, развитой творческой инициативы, можно представить роль государства в создании ценности человеческого капитала следующим образом (рисунок 1).

Такое разделение роли государства является весьма условным. В воздействии государства на создание ценности рабочей силы важен комплексный подход, охватывающий и экономические, и социальные аспекты. Однако представленная на схеме конкретизация деятельности государства в этом направлении, позволяет представить содержательную сторону этой деятельности.

Процесс создания ценности рабочей силы и человеческого капитала требует затрат самого работника, работодателя и государства. Уровень этих затрат определяется доходами и потреблением. На уровне индивида – заработной платой, доходами от собственности и предпринимательства; на уровне предприятия – прибылью; на уровне государства – валовым внутренним продуктом.

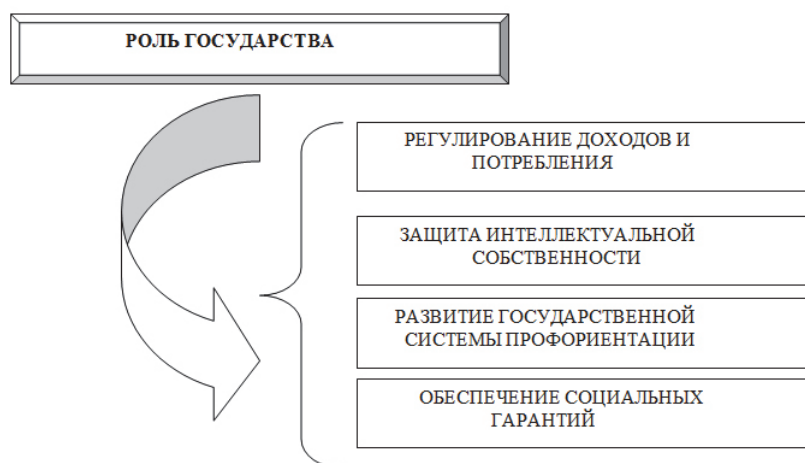


Рисунок 1 – Основные направления реализации государственного участия в формировании ценности рабочей силы и человеческого капитала

В целом, в России эти доходы пока не создают хорошей основы для активизации наращивания ценности рабочей силы. Темп прироста ВВП в 2012 году сократился на 0,9 %, в 2013 году – на 2,1 %. В рейтинге стран и территорий по размеру валового внутреннего продукта Россия занимает 8 место.

Предприятия ограничены в расходах на рабочую силу уровнем прибыли, которая в большинстве отраслей не увеличивается. Доходы предприятий и населения распределяются неравномерно. Усиление неравенства в распределении доходов, низкий уровень их у основной части населения и концентрация средств относительно небольшой группой людей понижают совокупный потребительский спрос, делают его односторонним, что не способствует развитию производства и активному формированию ценности рабочей силы. А ведь именно денежные доходы и имущественный потенциал являются основой создания ценности рабочей силы, ее способности к высокопроизводительному, творческому труду, труду с высокой отдачей. Главная причина этих проблем – недостатки государственного регулирования макроэкономическими процессами.

Индекс человеческого развития России, измеряющий достижения страны с точки зрения состояния здоровья, получения образования и фактического дохода ее граждан, сохраняется на невысоком уровне (таблица 1).

Таблица 1

Уровень индекса человеческого развития стран в 2013 году

Место в рейтинге по ИЧР	Страна	ИЧР	ВВП на душу населения, долл./ место
1	Норвегия	0,955	62767/3
2	Австралия	0,938	44462/9
3	США	0,937	49965/7
4	Нидерланды	0,921	42938/11
5	Германия	0,920	40394/17
6	Новая Зеландия	0,919	31499/27
7	Ирландия	0,916	42662/13
8	Швеция	0,916	42217/15
9	Швейцария	0,913	52063/6
10	Япония	0,912	35204/23
55	Россия	0,788	23549/43
186	ДР Конго	0,304	422/180

Согласно рейтингу конкурентоспособности швейцарской бизнес-школы IMD, отражающему способности государства создавать конкурентную среду и благоприятные условия для ведения бизнеса, Россия занимает 49 место из 59. По рейтингу Всемирного экономического форума (ВЭФ) по развитию институтов Россия занимает «провальное» 128-е место, уступая Бразилии, Китаю и Индии по всем оценкам эффективности деятельности государства. Такое состояние объективно требует государственного участия в организации и осуществлении процесса формирования ценности рабочей силы.

Меры, принимаемые государством, включая повышение ставок и окладов работников бюджетной сферы, увеличение зарплаты в отраслях экономики, не способствуют переменам в области формирования ценности рабочей силы. Доходы, так необходимые для этого, в России очень дифференцированы, сфера потребительского рынка недостаточно развита. Большой проблемой является кадровый дисбаланс на рынке труда, когда при значительном количестве безработных существует большое число вакансий.

В России заработная плата, по утверждению академика Д. Львова, ниже в 10 и более раз по сравнению с Западом. «На доллар часовой заработной платы среднестатистический российский работник производит примерно в 3 раза больше ВВП, чем аналогичный американский. Такой высокой эксплуатации наемного труда нет ни в одной развитой экономике». Поэтому для России важны оба эти процесса: необходимо проблемы повышения заработной платы решать в совокупности с проблемами занятости.

Кардинальных изменений в социально-экономической сфере можно ожидать, если социальные приоритеты будут составлять основу экономической политики – бюджетной, налоговой, инвестиционной. Конечно, эти меры требуют значительных инвестиционных вложений, поскольку подавляющая часть рабочих мест в нашей экономике сосредоточена на крупных и средних предприятиях, требующих реконструкции и модернизации. Малый бизнес, с которым связаны основные надежды в плане создания рабочих мест, еще только начинает развиваться.

Низкий уровень заработной платы, ослабление социальной защищенности наемных работников – причины низкого уровня человеческого капитала и падения уровня и качества жизни основной части экономически активного населения. В то же время заниженные издержки на труд ведут к увеличению прибыли и появлению сверхвысоких доходов у собственников капитала. И вот здесь необходимы государственные рычаги воздействия на установления оптимального соотношения между уровнем заработной платы и прибылью предприятия, которыми могут стать налоги на фонд заработной платы. Они явно завышены и составляют почти 40 %. Их снижение скажется положительным образом на отношении предприятий к формированию затрат, в том числе и на затратах, обеспечивающих повышение ценности рабочей силы.

Перед государством стоит задача предотвращения неоправданного роста межотраслевой дифференциации оплаты труда, связанной с недооценкой квалифицированного труда и низкой его стоимостью, сложившейся на большинстве предприятий и организацией государственного сектора, а также с установившейся сверхвысокой оплатой труда работников отдельных монополизированных отраслей. Поэтому государство должно усилить свое регулирующее влияние на формирование оплаты труда. Тем более что механизм свободной конкуренции и система социального партнерства работодателей и продавцов рабочей силы, которые определяют цену труда в рыночной экономике, на нашем рынке труда еще только создаются. Внедрение этого механизма тормозится слабостью законодательной базы, низкой мобильностью рабочей силы, особенно в отдельных секторах экономики, что оказывает понижающее влияние на величину возмещения цены труда занятых.

В рамках активизации экономической деятельности категорий населения перед государством стоит задача обеспечения равного доступа к получению профессиональной подготовки, что повышает их шансы получить хорошо оплачиваемую работу и способствует сокращению проявлений дифференциации в доходах.

Одно из направлений государственного воздействия на ценность рабочей силы является правовое регулирование интеллектуальной собственности. Методологической основой выделения этого направления является положение о том, что интеллектуальная собственность выступает формой отражения ценности рабочей силы. Воздействуя на форму, государство воздействует и на содержание данного экономического явления – ценность рабочей силы посредством совершенствования законодательной базы, защищающей авторские права; финансирования научных разработок; совершенствования системы образования и др.

Однако здесь важно учесть и то обстоятельство, что в современной экономике знаний интеллектуальная собственность относится к стратегии бизнеса, а это перемещает ее в сферу ответственности высшего руководства предприятия и государства. Интеллектуальная собственность может играть ключевую роль при реализации любых управленческих стратегий – будь то стратегия развития или стратегия стабилизации, или антикризисная стратегия. Государство, реализуя такие стратегии, напрямую воздействует на ценность рабочей силы посредством включения интеллектуальной собственности в сохранение и преумножение ее в воспроизводственном процессе, и тем самым обеспечивая воспроизводство ценности рабочей силы.

Интеллектуальная собственность есть результат растраты ценности рабочей силы, и в, то же время, факт ее накопления. Накопленная ценность совокупной рабочей силы при государственном участии реализуется не только в повышении производительности труда, но и в повышении общей эффективности деятельности индивида, максимизации им полезности по совокупности. Ценность рабочей силы в воспроизводственном процессе является продуктивной не только при получении доходов от ее применения, но и в производстве самой ценности рабочей силы.

Следующей важной составляющей политики государства в области формирования ценности рабочей силы является профессиональная ориентация, которая проявляется в форме заботы общества о профессиональном становлении подрастающего поколения, поддержки и развития природных дарований, а также проведении комплекса специальных мер содействия человеку в профессиональном самоопределении, выборе оптимального вида занятий с учетом его потребностей и возможностей, социально-экономической ситуации на рынке труда. В этом смысле профориентация – способ формирования ценности совокупной рабочей силы. И от того как государство распоряжается этим способом, насколько широко и эффективно его использует, зависит уровень формирования, динамика накопления, эффективность воспроизводства ценности совокупной рабочей силы в рамках национальной экономики.

При определении мер государства по реализации этого способа воспроизводства ценности рабочей силы следует исходить из цели профессиональной ориентации, которая состоит в оказании содействия гражданам в поисках подходящего рабочего места с учетом рынка труда и личных интересов, самостоятельного решения проблемы построения собственной профессиональной карьеры.

Главная концептуальная проблема, положенная в основу такого подхода, – рассмотрение профориентации как средства активизации профессионального определения самого человека, отношение к нему как к субъекту собственного профессионального и жизненного выбора. Следовательно, задача профориентации – актуализация внутренних ресурсов, возможностей человека, создание условий для самореализации человека в профессиональной сфере, формирование у него способности принятия решения о выборе и перемене профессии, переобучении или повышении квалификации. В основе такого подхода лежит принцип гуманизации; опора на возможности и ресурсы человека, его полипрофпригодность; акцент на самоформирование, выбор собственного профессионального пути, способов и средств индивидуального развития. Главное, через какие механизмы государство может создать условия для реализации этих принципов – налаживание системы подготовки специалистов, обмена опытом, развитие системы образования.

Современная политика в области профессиональной подготовки призвана обеспечить решение двух взаимосвязанных задач социально-экономического характера: обеспечение потребностей производства рабочей силой, требуемой квалификации (то есть обладающей ценностью), и борьба с безработицей.

Государственное участие в профподготовке в начале 90-х годов главным образом было связано с решением второй задачи. В настоящее время происходит определенная переориентация в направлении первой задачи – подготовка квалифицированных кадров. Эта тенденция прослеживается в государственных программах профессионального обучения

молодежи, в которых все большее внимание уделяется обучению специальностям в области передовых технологий, квалифицированного труда.

Таким образом, государство в целом создает определенные условия для подготовки специалистов. В рамках реализации мероприятий по профориентации в России развиваются целые направления профессиональной информации, профессиональной консультации, профессионального подбора, профессионального отбора, профессионально-социальной адаптации.

Вместе с тем, государственная система профориентации нуждается в совершенствовании. Государственная система профориентации должна объединять как минимум три специализированные, но связанные между собой подсистемы: профориентацию молодежи; профориентацию высвобождаемых работников, безработных и других, временно незанятых категорий граждан (например, уволенных в запас из рядов вооруженных сил); профориентацию специфических групп населения (пенсионеров, инвалидов и т.п.).

Увязка профориентации с трудоустройством должна стать ведущей тенденцией в отечественной практике. О профориентации как реально сложившейся системе можно говорить только тогда, когда налицо будут, как минимум следующие характеристики (параметры, признаки и т. д.) этой системы: 1) четко сформулированная единая цель и задачи, на достижение которых направлены компоненты системы, и самое главное – сформирован действенный механизм их реализации; 2) взаимосвязанные специализированные подсистемы профориентации как составные части более крупной системы – профориентации; 3) согласованность и планомерность работы всех органов, занимающихся профориентацией; 4) координация профориентационной работы по различным параметрам (организационным, финансовым, методологическим и др.); 5) прямые и обратные социально-экономические и иные связи и взаимодействие как внутри самой системы, так и во взаимоотношениях вовне, с более укрупненными системами обеспечения (содействия) занятости, образования и др., и их составными частями, например, трудоустройства, психологической поддержки населения; 6) программы профориентации: комплексная федеральная, федеральные для некоторых категорий населения (молодежи и др.), региональные; 7) соответствующая правовая и финансовая базы.

С профориентационной направленностью государства тесно связана политика в области подготовки населения к предпринимательской деятельности, которая предусматривает удовлетворение потребностей граждан в приобретении ими необходимых для организации такой деятельности экономических, правовых и других знаний, повышение их трудовой мотивации и уровня социальной защищенности.

Вся практическая работа по созданию системы обучения и формирования из числа незанятого населения кадров для предпринимательской деятельности должна обеспечиваться на местах на основе тесного взаимодействия и партнерства региональных органов, занимающихся вопросами труда и занятости населения, управления образованием, работодателей и заинтересованных предпринимательских структур. Обучение населения основам предпринимательской деятельности необходимо осуществлять, исходя из конкретных задач развития предпринимательства в регионах, создания на этой основе новых рабочих мест.

Подводя итог, отметим, что государство должно осуществлять структурные изменения, целью которых будет перераспределение богатства и власти в обществе. Структурные изменения, способствующие росту занятости и соответственно и уровня доходов необходимо проводить в форме перераспределения через экономический рост, инвестиции в человеческий капитал.

Только тогда, когда процесс формирования на территории России института интеллектуальной собственности и демонополизации экономики, социальной инфраструктуры приобретет необратимый характер, можно будет утверждать, что в экономике России государство направлено на обеспечение социально-экономического развития индивида, общества и создания ценности человеческого капитала.

Литература

1. Руденко Ю.С. Концептуальные особенности управления современными сетевыми экономическими структурами на основе форсайтных исследований в условиях нарастающей глобализации и современной информационной среды / Ю.С. Руденко, Т.В. Елисеева // Качество. Инновации. Образование. 2012. № 6 (85). С. 79–83.
2. Алексашина Т.В. Рынок интеллектуального капитала: содержание и качественная характеристика / Т.В. Алексашина // Экономические и гуманитарные науки. 2010. № 8 (223). С. 143–148.
3. Алексеев А.Н. Проблемы кадрового потенциала агропромышленного комплекса регионов Крайнего Севера / А.Н. Алексеев // Экономика. Предпринимательство. Окружающая среда. 2009. № 2. С. 52–57.
4. Барт Т.В. Принцип равновесия сил в экономической теории регулирования / Т.В. Барт, Т.В. Алексашина, С.Б. Дохолян // Транспортное дело России. 2013. № 2. С. 45–47.
5. Рибокене Е.В. Поведенческие установки субъектов рынка интеллектуального капитала в условиях институциональной неоднородности / Е.В. Рибокене, Т.В. Алексашина // Транспортное дело России. 2013. № 6. С. 74–75.
6. Цветков В. Постсоветское пространство: проблемы экономической и политической целостности // Проблемы теории и практики управления. 2013. № 1. С. 15–24.
7. Рибокене Е.В. Институциональная среда постиндустриального информационного общества / Е.В. Рибокене // Вестник Московского университета им. С.Ю. Витте. Сер. 1: Экономика и управление. 2014. № 2 (8). С. 137–139.

The role of state in creating the value of labour power and human capital assets

Yulia Alexandrovna Romanova, Doctor of Economics, professor, Chair of management and marketing, S.Yu. Witte Moscow University

Evgeniya Vladimirovna Aleshinskaya, Assistant Professor, Chair of Psychology, Pedagogy and Social and Humanitarian disciplines, S.Yu. Witte Moscow University

The article justifies the role of state in creating the value of labour power, it explains the significance of investment in human capital. The article presents the primary areas of state participation and support, aimed at modernizing the national economy.

Key words: state, labour power, human capital, innovation-based economy, modernization.

УДК 65

**СОВРЕМЕННЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ: ОСНОВНЫЕ
НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ**

*Алексей Васильевич Тебекин, д-р техн. наук,
д-р экон. наук, проф., зам. директора
по научно-исследовательской работе,
E-mail: tebekin@gmail.com,
ГБОУ «Московский центр инноваций
и научно-технического творчества»,
<http://mcin.ru>*

Показана взаимосвязь функционального менеджмента с направлениями развития прикладного менеджмента организации. Даны основные характеристики развития прикладного менеджмента, характерного для современного этапа.

Ключевые слова: современный менеджмент, основные направления, развитие.