

© 2010 г. В.Д. Баева

**КАЧЕСТВО РАБОЧЕЙ СИЛЫ КАК ФАКТОР
ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ
ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ**

Рассматривается влияние качества рабочей силы на увеличение производительности труда. Выявляется отличие между простым количественным и качественным равновесием на рынке труда. Обосновывается необходимость повышения профессионального работника соразмерно развитию общественного производства. Исследуется соответствие производительных способностей рабочей силы производственным условиям как фактор эффективности управления человеческими ресурсами.

Ключевые слова: качество рабочей силы, производительность труда, квалификация, простой труд, сложный труд, простое количественное равновесие, качественное равновесие, эффективность труда, человеческие ресурсы.

Реалии современной действительности формируют новые требования к работникам как к основной производительной силе общества и выразителю фактора труда. Они распространяются как на функционирующую, так и потенциальную рабочую силу. Вектор современной экономики направлен на развитие производительных способностей индивида, адекватным потребностям общественного производства, которые воспроизводят картину качественно нового по содержанию и наполнению квалификационными характеристиками работника. Политика работодателей нацелена на соответствие качественных характеристик рабочей силы имеющимся производственным условиям и максимальное использование способностей работника к труду. Рассматривается соответствие производительных способностей рабочей силы производственным условиям как фактор эффективности управления человеческими ресурсами и роста производительности труда. Состояние нынешней российской экономики свидетельствует о многочисленных проблемах в сфере занятости. Одной из них является низкая производительность труда. По данным Отчета о глобальной конкурентоспособности, отставание

России по данному, рассчитанному на основе ВВП на душу населения, со странами первой десятки¹ в 2008 г. составило 4,2 раза [1]. Первые научные парадигмы² увеличения производительности труда отражены в работах представителей классической политической экономии, в частности, в концепции разделения и кооперации труда, разработанной А. Смитом. На примере производства булавок он вывел зависимость между четкой последовательностью операций и увеличением выпуска продукции.

Ф. Тейлор анализировал единицы времени, отведенные на выполнение производственных операций, и писал, что «лучше всего производить наблюдения над первоклассными рабочими, если таковые могут быть найдены, а этих людей стоит наблюдать лишь тогда, когда они работают изо всех сил. По получении «кратчайших» сроков для первоклассного работника, уже нетрудно определить процент, на который средний рабочий отстанет от этого рекорда» [2, с. 113]. Таким образом, американский инженер измерял производственный процесс, при котором достигается максимальная при заданных условиях производительность, и при установлении норм времени для выполнения операций ориентировался на высокопрофессиональных рабочих, что явилось фундаментом его системы научной организации труда. Грамотно построенная организация труда является предметом и одновременно результатом деятельности менеджеров, подчеркивающим их профессионализм. С другой стороны, на увеличение производительности труда (при прочих равных условиях) влияют качественные характеристики работников как доказательство их мастерства. Оба фактора создают предпосылки для достижения соответствия производительных способностей рабочей силы производственным условиям. В целях более объективной картины анализа обратимся к предтечам классической политэкономии. Взаимосвязь между квалификацией рабочего и увеличением объема выпуска продукции исследовал А. Смит. Исходя из тезиса, согласно которому стоимость создается трудом и только им, ученый полагал: более квалифицированный труд создает и бóльшую стои-

¹ В Отчете о глобальной конкурентоспособности за 2009 г., публикуемом Всемирным экономическим форумом, представлена оценка экономик 133 стран. В первую десятку вошли Швейцария, США, Сингапур, Швеция, Дания, Финляндия, Германия, Япония, Канада, Нидерланды.

² Здесь мы акцентируем внимание именно на научных концепциях, обосновывающих увеличение производительности труда, так как специализация труда как практическая необходимость возникла во время Великой аграрной революции около 12 тысяч лет тому назад. Именно тогда произошло первое разделение труда: одни люди занимались только охотой, другие стали скотоводами или земледельцами.

мость, приносит дополнительную прибыль (как «вычет из труда» наемного работника) для владельца средств производства, капиталиста.

Труд различного качественного и квалификационного уровня являлся предметом анализа Д. Рикардо. «Но если я считаю, – писал он, – что труд является основой всякой стоимости и что относительное количество его почти исключительно определяет относительную стоимость товаров, то из этого еще не следует, что я упускаю из виду качественные различия труда и трудность сравнения между часом или днем труда в одной отрасли промышленности с трудом одинаковой продолжительности в другой» [3, с. 8]. Дж. С. Милль в своем исследовании дифференцировал труд на производительный и непроизводительный, причем второй подразделял на два вида. Первый – труд «непосредственно» (в узком смысле) производительный, то есть создающий «полезности, заключенные и воплощенные в самих людях, в данном случае труд направлен на придание людям качеств, которые делают их полезными для себя и для других»¹ [4, с. 137]. Вторым видом труда является производительным лишь постольку, поскольку он «в конечном счете приводит к увеличению материального производства, способствуя возрастанию материального богатства [4, с. 141].

Современные российские ученые не оставляют без внимания проблему увеличения производительности труда. Н. Волгин, Ю. Одегов исследуют трудовой потенциал как фактор, определяющий степень подготовленности работника к занятию той или иной должности с учетом возраста, образования, практического опыта, деловых качеств, уровня мотивации. Предлагаемая ими трактовка данной категории включает не только квалификационный потенциал как «объем, глубину и разносторонность общих и специальных знаний, трудовых навыков и умений, обуславливающий способность работника к труду определенного содержания и сложности» [5, с. 38], но и психофизиологический и социально-личностный потенциал. Причем результативность труда рабочих зависит от «степени взаимного согласования в развитии квалификационного, психофизиологического и личностного потенциала» [5, с. 38]. В. Черковец, анализируя актуальность трудовой теории стоимости в современной экономи-

¹ Сюда относится труд учителей, врачей, наставников и представителей иных профессий, которые сами непосредственно материальных ценностей не создают, но способствуют их созданию и росту посредством тех людей, на которых направлена их деятельность, способная увеличить производительные возможности потенциальных и занятых работников.

ке, не отрицает роль простого труда в создании общественного продукта, но акцентирует внимание на усилении разницы между ним (простым) и сложным трудом. Техничко-технологическое развитие материального производства создает условия и является решающей причиной качественных изменений в рабочей силе. «На этом пути происходит расширенное воспроизводство так называемого «человеческого капитала». В последние годы, по свидетельству исследователей, наблюдается резкое повышение роли образованного квалифицированного труда в обеспечении конкурентоспособности стран, компаний, отдельных отраслей материального производства на мировом рынке, что стимулирует рост инвестиций в развитие трудового фактора» [6, с. 36] и повышает эффективность управления человеческими ресурсами. Так, в менее развитой экономике преобладает простой, в более развитой экономике – высококвалифицированный труд, наполненный качественно новым содержанием, включающим такие категории как «профессионализм», «квалификация», «навыки», «опыт», «компетентность», «трудоустройство», «человеческий капитал». Результат применения такого труда – повышение эффективности производственного процесса при прочих неизменных условиях. Соразмерно развитию экономики формируется новая цель кадровой политики – соответствие производительных способностей рабочей силы имеющимся и перспективным условиям производства с учетом ее профессионально-квалификационного состава. Эта цель требует нового подхода к исследованию условий для достижения равновесия на рынке труда и эффективного заполнения рабочих мест на уровне отдельных организаций.

Равновесие, которое достигается при сбалансированности спроса и предложения рабочей силы, отражает, на наш взгляд, узкий смысл данного понятия. Потребность общества и отдельных организаций в повышении эффективности управления человеческими ресурсами предполагает расширенную трактовку. Согласно ей равновесие на кадровом рынке возможно на основе баланса спроса и предложения с учетом гармонии между производительными способностями рабочей силы и производственными условиями, при которых обеспечивается максимальное использование трудового потенциала. Оно (это использование) обеспечивает наибольшую отдачу от труда при заданных производственных параметрах и приводит к увеличению его производительности. Для выявления отличия между вышеуказанными трак-

товками равновесие в узком смысле обозначим как простое количественное равновесие (*simple quantitative market equilibrium*) – равенство спроса и предложения рабочей силы:

$$LS = LD, \quad (1)$$

где LS – предложение рабочей силы (labor supply); LD – спрос на рабочую силу (labor demand).

Равновесие на рынке труда в широком смысле обозначим как качественное равновесие (*qualitative market equilibrium*):

$$LDQ_{pc} = LSQ_l, \quad (2)$$

где Q_{pc} – качество (уровень оснащения) имеющихся производственных условий (production conditions quality); Q_l – качество¹ (профессионализм) рабочей силы (labor force quality). Соответственно, LDQ_{pc} – это спрос на рабочую силу с учетом оснащения производства (labor demand with a glance of production equipment level); LSQ_l – предложение рабочей силы с учетом качества, то есть уровня ее профессионализма: квалификации, навыков, способностей, образования, опыта (labor supply with a glance of its quality).

Индексы качества Q_{pc} и Q_l способны значительно исказить равновесие на рынке труда. Для обоснования данного факта обратимся к абстрагированной теоретической модели и предположим, что качество рабочей силы можно измерить, приведя ее к условной единице – нормочасу труда некачественного (неквалифицированного) работника, в течение которого можно получить n единиц потребительной стоимости товаров (товара). Представим это в виде следующего уравнения:

$$tL_{lq} = n_{lq}, \quad (3)$$

где t – время занятости (working time); n_{lq} – объем товаров, произведенный в течение рабочего времени некачественными работниками и выраженный в виде потребительной стоимости.

Допустим, что в течение нормочаса труда качественного (квалифицированного) работника при тех же производственных условиях (уровне оснащения, технологической эффективности, системе научной организации

¹ Под качеством рабочей силы мы понимаем всю совокупность ее характеристик, способных увеличить производительность труда при прочих равных условиях использования остальных факторов производства (капитала, технологии, предпринимательства, информации), а именно: способности, знания, умения, навыки, ловкость, скорость, квалификация, мастерство.

труда) можно получить $2n$ потребительной стоимости товаров. В таком случае производительность равна:

$$tL_{hq} = n_{hq}, \quad (4)$$

Разница между n_{lq} и n_{hq} иллюстрирует отличие между некачественной и качественной рабочей силой, выраженной в производительности труда. Разрыв этот становится тем бóльшим, чем выше уровень качества рабочей силы, который можно применить при этих же производственных условиях. На графике оптимальная отдача от использования труда качественной рабочей силы наблюдается при соответствии качественных характеристик работника производственным условиям в точке А, изображенной на рисунке. Отклонение от точки А влево иллюстрирует неполную загрузку производства¹ в связи с низкой квалификацией работника.

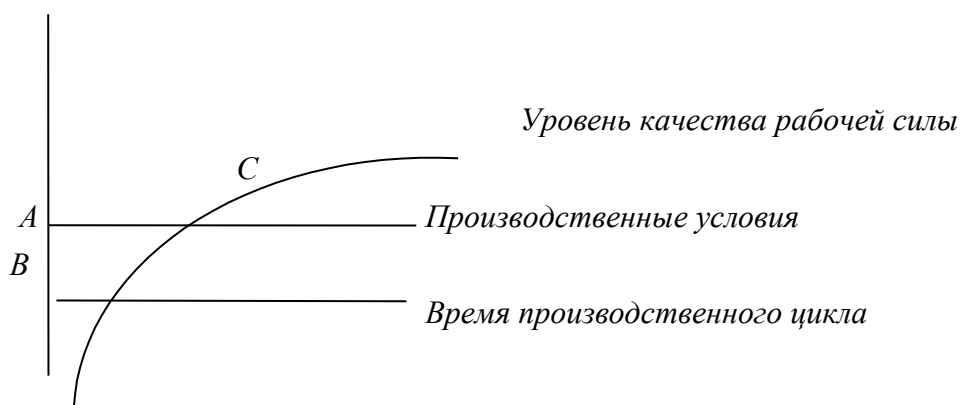


Рис. 1 Соответствие качественных характеристик работника производственным условиям

Если текущие производственные условия позволяют задействовать труд работников высокой квалификации (на рисунке отображенной в точке А), измеряемой в труде двух работников низкой квалификации, то объем выпуска P равен:

$$P = n_E L_{hq}, \quad (5)$$

где n_E – количество единиц производства² (оборудования) уровня оснащения E (equipment level).

¹ Говоря о производстве, мы имеем в виду не только оборудование как основное средство производства, но любой ресурс, используемый прямо или косвенно в производственном цикле: технологию, информацию, институциональные нормы.

² Либо, если речь идет не о производстве товаров, а об оказании услуг, то речь идет о совокупности производственных условий, при которых осуществляется применение труда.

Соответственно, объем выпуска при использовании рабочей силы, уровень качества которой в два раза ниже по сравнению с высококвалифицированной, равен:

$$P = \frac{1}{2} n_E L_{hq} = n_E L_{lq} \quad (6)$$

Разница между уравнениями (5) и (6) иллюстрирует, насколько объем производства при использовании труда некачественных работников ниже потенциального и насколько уровень квалификации функционирующей рабочей силы влияет на производительность труда. Этот разрыв становится тем большим, чем совершеннее становятся производственные условия и чем медленнее повышается уровень качества работников.

Ситуацию несоответствия качественных характеристик работников имеющимся условиям производства подробно описывал Дж.М. Кейнс, утверждая, что «при этом мы исходим из неоднородности, если можно так выразиться, единичных рабочих мест в составе используемого оборудования, полагая, что именно имеющееся оборудование оказывается все менее приспособленным для того, чтобы по мере расширения производства обеспечивать эффективное использование наличных единиц труда (вместо того, чтобы рассматривать наличные единицы труда как все менее пригодные для того, чтобы эффективно использовать дополнительные однородные единицы капитального оборудования» [8, с. 165]. В данной ситуации труд, занятый в производстве, обычно «вознаграждается в пропорции к затраченным усилиям, а вовсе не в строгом соответствии с фактической эффективностью этого труда на том или ином рабочем месте (в большинстве случаев подобные предположения оказываются вполне реалистичными). В таком случае снижающаяся эффективность используемого труда может служить наглядным примером того, как по мере расширения производства повышается цена предложения, причем этот рост цен не вызван факторами внутренней неэкономичности» [8, с. 166]. Продуктом неэффективности труда является его низкая производительность, повышение цены единицы продукции и снижение реальной прибыли по сравнению с потенциальной.

Отклонение от точки А вправо (см. рисунок 1) также свидетельствует о нарушении принципа соответствия уровня подготовки рабочей силы производственным условиям. В этом случае речь идет о неполной

«загруженности» работников, то есть о недоиспользовании их трудового потенциала. Используя труд качественных работников в производстве, которое позволяет задействовать производительные способности рабочей силы более низкого качества, предприниматель лишает их (работников) возможности использовать трудовой потенциал в полном объеме, оставляя его часть невостребованной, что приводит к «застою» профессионального мастерства. На макроэкономическом уровне такая ситуация приводит к недоиспользованию производительных способностей совокупной рабочей силы, а экономика функционирует ниже своего потенциала, что подтверждается законом Оукена. Для обоснования названной проблемы предположим, что каждая неиспользованная способность к труду приравнивается к отсутствию результата в виде недополучения n единиц потребительной стоимости. Представим, что труд качественного (высококвалифицированного) работника за равнозначный нормочас равен труду двух некачественных (неквалифицированных) работников, измеряемому в виде единиц потребительной стоимости. Производительность труда первого в два раза выше и составляет $2n$ единиц потребительной стоимости. Ситуация, при которой в производственных условиях, позволяющих задействовать труд некачественных работников, используется высококвалифицированный труд, способствующий при более модернизированном производстве получению $2n$ единиц потребительной стоимости, свидетельствует о недоиспользовании производительных возможностей работников и их несоответствии производственным условиям. Учитывая, что весь результат труда качественного работника составляет $2n$ единиц, то $\frac{1}{2} - n$ единиц, то есть равнозначна труду некачественного работника. Невостребованные способности превращаются в бездействующий трудовой потенциал, который в нашем примере составляет $\frac{1}{2}$ от общих производительных возможностей и равноценен одному незанятому некачественному работнику, в рассматриваемый промежуток времени дистанционированному от трудовой деятельности, или безработному. Совокупность всех неиспользованных способностей на макроуровне соответствует общей численности безработных низкого качества, а результат бездействия трудового потенциала отождествляется с результатом незанятости некачественной рабочей силы.

Повышение роли квалифицированного труда диктует необходимость смещения приоритетов политики занятости на экономический спрос, предпола-

гающий «потребность экономики в квалифицированных кадрах, которая выражается через совокупный спрос на рабочую силу всех работодателей, действующих в рамках принятой государственной стратегии и государственных приоритетов развития. Стратегия удовлетворения экономического спроса нацелена на оптимизацию количественно-качественной структуры экономически активного населения, представляющую собой «совокупность работников требуемой квалификации, необходимых и достаточных для обеспечения развития экономики по выбранному сценарию с учетом существующей и перспективной производительности труда». Потребность в кадровом потенциале определенного квалификационного состава складывается под влиянием социально-экономических условий развития общественного производства, «возникает некая аналогия с пирамидой Маслоу, когда потребности удовлетворяются от низших к высшим». И, если, с точки зрения Маслоу, удовлетворение всех потребностей приводит человека на вершину пирамиды, то удовлетворение всех потребностей на рынке труда приведет к состоянию качественного равновесия (достижению оптимальной занятости).

Существенную роль в решении проблемы эффективного использования трудового потенциала могут сыграть экономические субъекты в лице собственников и наемных управляющих, грамотно проводящих политику «невидимого» непрерывного образовательного совершенствования без отрыва от производства. Причем повышать качественный уровень работника и развивать его производительные способности можно не только посредством инвестирования в его обучение, но и формируя такие производственные условия, при которых персонал без прямых материальных затрат со стороны работодателя, повышает свой профессионализм, что возможно при грамотно построенной кадровой политике организации. Однако в большинстве своем собственники средств производства ориентированы на максимизацию прибыли, в связи с чем наблюдается «хаотичная» ротация работников без требуемой подготовки. С одной стороны, универсализм работников является базовым элементом принципа взаимозаменяемости. С другой стороны, работник, не обладая требуемыми качественными характеристиками, несет временные издержки на познание теоретических и практических основ в смежных профессиональных нишах. Если период адаптации к другому виду деятельности превышает оптимальный срок, то наблюдается эффект убывающей отдачи от расширения тру-

дового потенциала работников. Рекомендуемая политика для работодателей – обеспечить развитие трудового потенциала и его адекватное использование на основе поэтапного обучения работников, соблюдая дистанцию между этапами освоения различных профессиональных компетенций. Только в этом случае работодатели способны увеличить потребительскую стоимость, производительность труда, заработную плату работников и снизить издержки.

Таким образом, влияние собственников средств производства и управляющих в повышении эффективности управления человеческими ресурсами является определяющим. Результативность этого процесса во многом зависит от организационной политики непрерывного совершенствования трудового потенциала.

ЛИТЕРАТУРА

1. The Global Competitiveness Report 2009-2010 [Electronic recourse] / Mode of access: <http://www.weforum.org/pdf/gcr/2008/rankings.pdf>. 17.01.2010.
2. Тейлор Ф.У. Менеджмент. М., 1992.
3. Рикардо Д. Начала политической экономии и податного обложения. Государственное издательство. Москва-Ленинград, 1929.
4. Милль Дж. С. Основы политической экономии. Т. I. М., 1980.
5. Экономика труда: (социально-трудовые отношения) / Под ред. Н.А. Волгина, Ю.А. Одегова. М., 2003.
6. Черковец В. Основы востребованности трудовой теории стоимости в современной рыночной экономике // Вестник Московского университета. Сер. 6: Экономика. № 1. 2008.
7. Кейнс Дж. Общая теория занятости, процента и денег. Антология экономической классики. М., 1991.
8. Агапова Т.А., Серегина С.Ф. Макроэкономика: учебник. М., 2007.
9. Сигова С.В. Восполнение кадрового дефицита на рынке труда Российской Федерации. Петрозаводск, 2009.

Северо-Кавказская академия

государственной службы

14 сентября 2010 г.