

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЕ РЕСУРСЫ В УСЛОВИЯХ ИНФОРМАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ

Т.Н. Лукиных

Источниками информационного типа экономического роста являются инновации и человеческий капитал. Аналогично тому, как информационная экономика выступает логическим следствием индустриальной, так и роль человека в условиях нового технологического способа производства логично становится иной – более емкой и значимой, менее зависимой от обстоятельств и других людей, и, следовательно, более самостоятельной и творческой. Важнейшим экономическим «свойством» человека становится его индивидуальность. Отсюда, место и роль человека в информационной экономике неизбежно трансформируются по сравнению с экономикой индустриальной.

HUMAN RESOURCES IN INFORMATIONAL ECONOMICS

T.N. Lukinyh

The sources of economic growth in informational economics are innovations and the human capital. Like informational economics follows the industrial one, the participation of human beings in the new conditions of innovation technology becomes another logically. It is more capacious and more magnitude, more independent and creative. The most important quality of a person becomes his individuality. So, the place and the role of a person in informational economics is become transformed in compare with the industrial inevitably.

С развитием информационной экономики самым существенным образом изменяются место и роль человека в условиях нового типа хозяйства. Анализ этих изменений подразумевает изучение целого комплекса взаимосвязанных вопросов: изменение требований к рабочей силе, преобразования в системе образования и профессиональной подготовки, трансформации управления и т.п.

Человек, его способности всегда играли первостепенную роль в общественном производстве. Достижения человеческого разума, интеллектуализация производства на современном этапе привели к новому витку развития человеческого общества, создали более благоприятные условия для реализации возможностей человека в политической, экономической, социальной и культурной жизни. Повышение эффективности производства во все времена сопровождалось ростом благосостояния населения. На этой основе в развитых странах практически снята проблема удовлетворения первоочередных жизненных потребностей в

продовольствии, одежде, жилье, медицинском обслуживании и т.п. Это привело к увеличению свободного времени, которое обеспечивает возможность более глубокого образования и саморазвития и соответственно способствует быстрому росту интеллектуального потенциала. Если для индустриального общества было характерно превалирование физического труда, в новой экономике возросла роль интеллектуального. Рост интеллектуального потенциала, в свою очередь, ускоряет развитие технологии и повышение эффективности труда. Таким образом, взаимодействие роста производительности труда и повышения потребностей привело к экономии времени в процессе развития и ускорению этого процесса. Сейчас более 50% экономически активных граждан развитых стран (а в США — более двух третей) заняты умственным трудом [1].

Понятие человеческого капитала исторически стало первым специфическим термином нарождающейся экономической теории информационного общества. Теория человеческого капитала стала важным этапом в развитии представлений о человеке в экономике, так как сформулировала идею о ценности человеческих ресурсов в организации экономической деятельности.

О человеке применительно к экономике принято обычно говорить в двух аспектах: как потребителе или как производителе. Применительно к информационной экономике такой подход непродуктивен и некорректен уже хотя бы потому, что понятия труд и досуг, работа и развлечение здесь довольно размыты и относительно по сравнению с таковыми в условиях индустриальной экономики, и, тем более, в доиндустриальной. Изменились и содержание труда, и требования к человеку, и методы организации труда, и подход к образованию. Все шире применяется термин «пользователь», который обычно используют в сочетании со словом компьютер. Этот термин одинаково употребляют и по отношению к ребенку, играющему в компьютерные игры, и по отношению к человеку, сидящему за компьютером по долгу службы, например, бухгалтеру, составляющему балансовый отчет предприятия. В привычной терминологии в первом случае компьютер — это предмет потребления, во втором — средство производства, но в обоих случаях человек, так или иначе использующий компьютер, есть его «пользователь» [2]. Принципиальное отличие «пользователя» от вышеназванных терминов индустриальной эпохи заключается в том, что он не «разделяет» людей по профессиональному или какому-либо иному признаку, а указывает на единый, общий и для специалистов, и для неискушенных потребителей способ ведения дел как служебных, так и личных.

Человек обладает творческими, предпринимательскими способностями, продуктивность которых не имеет видимых пределов. Именно поэтому в человеческих ресурсах скрыты

наибольшие резервы для повышения эффективности функционирования организации. В современных условиях научно – технического прогресса возможен «моральный износ» человеческих ресурсов, но люди постоянно и осознанно стремятся к совершенствованию, повышению квалификации, обновлению знаний и профессиональных навыков.

В связи со всеми вышеперечисленными факторами в конце XX века в развитых странах получает широкое распространение концепция человеческого капитала. Введение в науку и практику нового термина «человеческий капитал» вызывает необходимость научного обоснования этой категории, установления ее взаимосвязи с традиционными понятиями.

К основным элементам человеческого капитала, как правило, относят:

- капитал образования (знания – общие и специальные);
- капитал подготовки на производстве (квалификация, навыки, опыт);
- капитал здоровья;
- обладание экономически значимой информацией;
- капитал миграции (обеспечивает мобильность работников);
- мотивация экономической деятельности.

Главная отличительная особенность человеческих ресурсов состоит в их личностной специфике. В отличие от машин и сырья люди наделены интеллектом, и их участие в производственном процессе носит осмысленный характер.

В условиях ускорения технологических нововведений, обострения конкуренции, глобализации экономики именно знания, квалификация, творческие и предпринимательские способности работников рассматриваются как основной ресурс развития экономики и повышения эффективности и конкурентных преимуществ стратегического развития деловых организаций.

На протяжении последних десятилетий в цепочке производственных ресурсов «человеческие ресурсы – материальные ресурсы – финансовые ресурсы» менялось стратегическое значение каждой составляющей в зависимости от окружения, целей и задач экономического развития. В современных условиях интеллектуализации бизнеса главным источником производительности труда и процветания организации выступают именно человеческие ресурсы.

Таблица 3 — Изменения структуры совокупного капитала в странах, в % к итогу [3]

Вид капитала	1913	1950	1997-1998
Физический капитал	67-69	52-53	31-33
Человеческий капитал	31-33	47-48	67-69

Введение категории человеческих ресурсов в научно-теоретический аппарат экономики свидетельствует о том, что профессиональные знания, опыт, творческие, предпринимательские способности работников действительно обеспечивают экономическую эффективность и конкурентные преимущества организации в рыночной среде, в результате их деятельности достигаются как общие организационные (приращение прибыли), так и личные (удовлетворение социальных потребностей работников) цели.

Научный подход к исследованию человеческих ресурсов предполагает их всесторонний и объективный анализ как сложного, многоструктурного образования, отличающегося количественными и качественными характеристиками. **Количественные** характеристики чаще выражаются численностью работников, необходимых для достижения целей её деятельности. Однако в современных условиях особенно возрастает значимость **качественных** характеристик человеческих ресурсов, оказывающих сильное влияние на социально – экономическую систему.

При оценке интеллектуального капитала исследователи сталкиваются с большим количеством проблем. К ним относятся:

- ограниченные возможности строго формального и адекватного описания и измерения интеллектуальных ресурсов;
- методологические проблемы определения нормативов творческого труда (или даже самого творчества) и их надежности.

Эти проблемы могут быть решены только при условии разработки единых общепризнанных критериев комплексной оценки человеческого потенциала.

Таким образом, категория «человеческий потенциал» выступает центральной характеристикой роли и места человека в современной социально – экономической системе. Человеческие ресурсы рассматриваются как совокупность трудовых, интеллектуальных, творческих, предпринимательских способностей и нравственных качеств работников, рациональное формирование, использование и развитие которых обеспечивает эффективность и конкурентоспособность организациям в рыночной инновационной среде.

Инвестиции в человеческие ресурсы в развитых странах мира выступают важнейшим фактором экономического роста и повышения конкурентоспособности как на микро -, так и на макроуровнях. При этом инвестиции в человека, в его интеллектуальный потенциал обладают безусловной выгодой, ибо дают длительный, ограниченный лишь биологическими параметрами времени, интегральный эффект [4]. Главным условием достижения устойчивого развития экономики является накопление и сохранение человеческого капитала, проведение в жизнь

стратегий, побуждающих людей совершенствовать свои навыки и умения на протяжении всей жизни посредством непрерывного обучения и профессиональной подготовки.

Освоение высоких технологий, достигших стадии практического использования и достаточной эффективности, влечет за собой изменения в организации труда, управления, требованиях к квалификации работников, системе образования. Появилась новая широкая сфера занятости, связанная с производством и эксплуатацией электронной техники, телекоммуникаций, сбором, обработкой, анализом информации, ее использованием во всех сферах политической, социальной и экономической жизни. Острой проблемой становится формирование системы подготовки кадров, обеспечивающей страну специалистами по всем направлениям развития информационных технологий. Переход к информационному обществу потребовал массовой подготовки населения к жизни в условиях широкого использования информационных и телекоммуникационных технологий, включая Интернет. Возникла необходимость оснащения всего общества, начиная с общеобразовательных школ, компьютерной техникой, средствами коммуникаций и соответствующих изменений программ обучения [5]. Устаревание знаний, полученных в процессе среднего, среднего специального и высшего образования, стало слишком быстрым. В этой связи получила развитие система непрерывного образования.

Непрерывное образование и обучение становятся нормой жизни, а способность к постоянному приобретению новых знаний и умений рассматривается в современной экономике как самое важное качество рабочей силы. В экономике, основанной на знаниях и ведомой знаниями, стремление к познанию нового, творчество и гибкость являются наиболее значимыми характеристиками человеческих ресурсов. Предприниматели всё больше ценят в кадрах способность думать и учиться, искать нестандартные решения и адаптироваться к изменениям. Более того, обостряется конкуренция за таких людей, проводится их целенаправленный поиск, на который не жалеют средств. Крупные корпорации имеют специальные программы по привлечению и удержанию таких кадров. Используются различные системы мотивации труда и его оплаты, обеспечивается возможность повышения уровня знаний и приобретение наиболее дефицитных профессий.

Растут и государственные расходы на систему образования, а в рамках отдельных компаний и фирм все чаще организуется планомерная система непрерывного обучения всего персонала, который тем самым обретает четко обозначенные перспективы служебного продвижения и роста благосостояния. Расходы на подготовку кадров внутри фирмы рассматриваются администрацией не просто как издержки на воспроизводство рабочей силы, а как долгосрочные инвестиции, дающие отдачу и способствующие

повышению эффективности деятельности предприятия. Показательно, что во всех развитых странах действует система надбавок за рост квалификации. В большинстве случаев повышение квалификации не приходится оплачивать самому: это делает фирма. В последнее время на Западе практикуется подход, согласно которому повышение квалификации рассматривается как одна из форм поощрения за эффективную работу. При этом доступ к наиболее дорогостоящим формам образования получает наиболее квалифицированный и хорошо работающий персонал. В силу принципов, которые лежали в основе формирования заработной платы и методов управления трудовыми отношениями в России в дореформенный период, заработная плата слабо коррелировала с уровнем образования и индивидуальными характеристиками работника. Сейчас ситуация меняется. Фирмы начинают практиковать оплату повышения квалификации своих (чаще наиболее перспективных) работников. Число предлагаемых платных краткосрочных вариантов обучения, направленных на получение не только разных профессиональных навыков, но и полноценных специальностей в последние 10 лет постоянно растёт. Так как использование человеческого капитала (независимо от источников его формирования) зависит от самого индивида, то мотивация экономических субъектов становится одним из главных рычагов в управлении человеческим потенциалом как экономики в целом, так и предприятия в частности. Поэтому и государство, и фирмы должны создавать такие условия, в которых накопление человеческого капитала будет и выгодным, и престижным [6].

В разнообразных формах все больше проявляется движение к новой модели развития и использования человеческих ресурсов. Она предусматривает расширение функций работника и переход от работника узкой специализации к работнику - универсалу, способному осуществлять верификацию, оценку, творческий синтез информации, проникать в суть проблемы, осуществлять корректировку технологического процесса, то есть быть не только субъектом производственного освоения НТР, но и ее движущей силой [7].

Демократизация экономической жизни ведет к тому, что от работника, формально не относящегося к категории менеджера, все больше требуется обладание способностями, ранее считавшимися исключительной прерогативой менеджеров или организаторов производства. Это ведёт к распределению ответственности, ранее сосредотачиваемой на верхнем этаже иерархии, по всей организации. Тем самым ослабляется сопротивление изменениям. Новая социально – экономическая организация, основанная на информационных технологиях, ведёт к децентрализации управления. В то же время, появляется возможность новых решений по

обеспечению взаимодействия сегментированных видов труда на уровне рабочего места (коммуникации) и на межфирменном уровне (сетевые организации, аутсорсинг, реинжиниринг).

К важнейшим качествам работников в «новой экономике» относят:

- высокую способность и мотивацию к обучению;
- базовые навыки (умение работать с информацией, компьютерная грамотность);
- умение организовать коммуникацию (способность артикулировать идеи и слушать);
- адаптивность (творчество, формулирование и решение проблем);
- навыки самосовершенствования (мотивация, постановка целей, индивидуальное развитие);
- групповую эффективность (навыки межличностного общения, ведение переговоров и умение работать в команде);
- навыки оказания влияния на других (организационная эффективность и лидерство).

Основа формирования высококвалифицированных специалистов — общеобразовательная подготовка. В целом для промышленно развитых стран характерным является её высокий уровень. В настоящее время страны тихоокеанского региона, прежде всего Япония, Сингапур, Южная Корея предпринимают резкий рывок по интенсивности ориентации на высшее образование, особенно на высокотехнологичных направлениях.

Проблема образовательной мобильности, то есть возможности для расширения своего образовательного опыта использовать разные ресурсы, в том числе заниматься одновременно в нескольких учебных заведениях разного типа по всему миру, погружаясь в разнообразные ситуации, также решается сегодня за счет использования новейших информационных технологий (в первую очередь, Интернет). Уже упоминавшееся дистанционное обучение изначально предполагает наличие безусловной познавательной или образовательной потребности. Не будучи обязательным и предполагающим получение диплома, такое обучение поддерживается главным образом личной мотивацией обучающегося.

В информационной экономике главная роль принадлежит личности со всеми вытекающими отсюда последствиями и для управления, и для стимулирования, и для образовательного процесса. Личность становится важнее организации, возникает новый тип работника, в связи с чем в развитых странах происходит трансформация практически всех социальных, внутрифирменных, организационных и иных структур. Довольно явственно начинает просматриваться тенденция расслоения общества по уровню образования.

ЛИТЕРАТУРА

1. Щетинин В. Человеческий капитал и неоднозначность его трактовки // Мировая экономика и международные отношения. - 2001. - №12. - С.47.
2. Николаева Т.П. Информационная экономика и тенденции ее развития. Автореферат диссертации на соискание степени доктора экономических наук. - СПб., 1999. - С.17.
3. Мельянцева В. Счастье от ума // Известия. - 2000. - 17 мая.
4. Артамонов А.Д., Ловецкий Г.И. Технические университеты в информационном обществе. - М.: МГТУ им. Баумана, 2004. - С. 116.
5. В частности, в Томской области в 2004 г. Томским государственным университетом был реализован проект по подключению школ (учреждений основного общего образования) субъектов Российской Федерации к сети Интернет (Госконтракт № 279 от 9 марта 2004 г.) в рамках ФЦП «Развитие единой образовательной информационной среды (2001-2005)». В результате к сети Интернет было подключено 83 городских и 257 сельских школ Томской области. В Институте дистанционного образования ТГУ организована региональная система повышения квалификации работников образования в области информационных технологий.
6. Сумарокова Е.В. Инвестиции в человеческий капитал // Высшее образование сегодня. - 2004.- №3. - С.34
7. Михеева С.Г. Интеллектуализация экономики: инновационное производство и человеческий капитал // Проблемы теории и практики управления. - 2003. -№1.