

## ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ФАКТОР В УСЛОВИЯХ ПОСТИНДУСТРИАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ

**Л.Л. Гишкаева**

*Грозненский государственный нефтяной институт  
им. акад. М.Д. Миллионщикова, г. Грозный*

*Рецензент И.П. Шаляпина*

**Ключевые слова и фразы:** заработная плата; квалификация работников; наемные работники; развитие трудовых ресурсов; факторы роста производительности.

**Аннотация:** Рассмотрены вопросы экономического развития стран, в том числе факторы роста производительности человеческого капитала на основе совершенствования современных технологий.

В условиях постиндустриального периода в развитии мира человеческий фактор становится главным в экономике не только отдельных стран, но и всего мирового сообщества, поэтому влияние остальных традиционных факторов экономического развития, таких как накопление капитала, рост численности населения и производительности труда, технический прогресс и другие, необходимо рассматривать во взаимосвязи с человеческим фактором.

Как известно, одной из важнейших экономических проблем является распределение производимого продукта. Согласно неоклассическому учению, главенствующему в российской экономической науке, максимальная эффективность использования производственных ресурсов достигается тогда, когда каждый фактор производства вознаграждается согласно своей предельной производительности, другими словами, – пропорционально доле участия при создании добавленной стоимости. Но здесь следует сказать о том, что еще в 1950–1970-е годы положения о свободном замещении факторов производства и о предельной производительности как основе эффективного распределения были в западной экономической науке поставлены под сомнение. П. Сраффа, являвшийся одним из ярых противников неоклассической школы, свой главный вывод сделал, используя математическую модель распределения продукта и понятие относительной цены, – цена и распределение определяются одновременно. Таким обра-

---

Гишкаева Л.Л. – старший преподаватель кафедры «Экономическая теория» Грозненского государственного нефтяного института им. акад. М.Д. Миллионщикова, г. Грозный.

зом, цена складывается не под действием рыночного механизма, а является выражением общественных отношений, что соответствовало представлениям классической политической экономии [1, с. 86].

Действительно, в индустриальную эпоху важнейшими факторами развития являлись концентрация капитала, труда, но теперь этими факторами являются высокие технологии, уклон делается в сторону обновления производства и развития сферы услуг (табл. 1).

В сегодняшнем мире ценности в обществе смещены в сторону интеллектуального продукта, представляющего собой труд в новом виде. На примере компании Microsoft мы видим, что за короткий период времени и при небольшом начальном капитале возможно создание огромного капитала, что подтверждает ценностную ориентацию общества. Для измерения такого труда нет смысла прибегать к человеко-часам с учетом квалификации, гораздо точнее использовать понятие стоимости прав интеллектуальной собственности, либо сумму, получающуюся путем вычета стоимости физических производственных мощностей из рыночной капитализации компании [1, с. 87]. Развитие и усложнение технологий, требующих наличие знаний различных областей, предполагают, что один человек не может на предприятии обладать ими одновременно. Поэтому необходимо, чтобы каждый современный работник принимал активное участие в выборе и

Таблица 1

**Структура занятости в развитых государствах (% , 2000 г.) [2]**

Страна	Численность занятых, тыс. чел.	Сельское хозяйство	Производственный сектор *	Сфера услуг
Бельгия	4 120	1,9	25,8	72,3
Дания	2 716	3,7	25,3	71,0
Германия	36 325	2,6	33,5	63,8
Финляндия	2 367	6,2	28,0	65,8
Франция	23 388	4,2	26,3	69,5
Греция	3 946	17,0	22,5	60,5
Великобритания	27 711	1,5	25,4	73,0
Ирландия	1 668	7,9	28,7	63,4
Италия	20 930	5,2	31,8	63,0
Люксембург	181	2,4	20,8	76,8
Нидерланды	7 860	3,3	21,6	75,2
Австрия	3 683	6,1	30,0	63,9
Португалия	4 898	12,5	34,9	52,6
Швеция	4 125	2,9	24,4	72,7
Испания	14 450	6,9	30,8	62,4
ЕС	158 368	4,3	28,9	66,8
Еврозона	123 816	5,0	29,9	65,1
США	135 208	2,6	22,9	74,5
Япония	64 623	5,1	31,2	63,7

\* Включает производство товаров, горную промышленность, энергетику, строительство.

постоянном обновлении технологий на рабочем месте. Таким образом, современные наемные работники, представленные в экономической теории как трудовые ресурсы, фактически обеспечивают прирост капитальных ресурсов, далее используемых в производстве, что позволяет утверждать о наличии теоретических предпосылок для повышения доли труда в произведенной продукции по сравнению с его предельной производительностью, другими словами, дополнительное вознаграждение за труд в связи с вложенным вкладом в капитал предприятия. Здесь задача усложняется тем, что необходимо разработать метод оценки вклада работника в капитал предприятия, так как основной капитал по отношению к нескольким технологиям может обесцениваться по-разному. Следовательно, более правильным является выбор такой системы распределения, когда работники получают достаточно материальных стимулов для работы в данном направлении.

Рассматривая факторы роста производительности человеческого капитала, можно выделить следующие основные факторы: повышение оплаты труда, рост качества образования, внедрение новых технологий и т.д. Производительность труда находится в прямой зависимости от стоимости человеческого капитала, который, в свою очередь, складывается из накопленных семейных доходов, зарплаты, государственных расходов на социальную сферу и т.д. При сокращении государственных социальных расходов, главным источником финансирования повышения квалификации работника, следовательно, является заработная плата [3, с. 50]. Аналогично снижению стимулов к расширению производства, уменьшению доли налогооблагаемой прибыли, росту «теневой» части сектора экономики при превышении критического значения предельной налоговой ставки согласно кривой Лаффера, можно рассматривать наличие некоторой предельной ставки суммы изъятий из добавленной стоимости (предпринимателем – доход на капитал и государством – подоходный налог), при которой достигается максимум совокупного дохода капитала и бюджета. При превышении данной ставки совокупных изъятий у работника снижаются стимулы в улучшении своей работы, в росте квалификации. Стремление совмещения своей работы с другими занятиями, кражи на работе, уход с данной работы – таковы последствия обесценивания трудового капитала. Вышеприведенная аналогия рассматривает возможность роста оплаты труда наемного работника путем изменения пропорций деления полученного дохода. Согласно исследованиям, критический размер государства (максимум налоговых поступлений при нулевом росте ВВП) для высокоразвитых стран составляет 73 % ВВП, для среднеразвитых – 46 %, для бедных стран – 35 %, тогда как оптимальный размер государства (максимум темпов роста ВВП) для высокоразвитых стран – 24 % ВВП, для среднеразвитых – 17 %, для бедных стран – 15 % [1, с. 92]. Исходя из вышеприведенных данных, рассматривая пропорции распределения дохода, можно предположить, что при высокой производительности труда в пределах от 27 до 76 % может находиться доля продукта, приходящегося на работника, тогда как для работников с низкой производительностью (малоквалифици-

цированный физический труд) – в пределах от 15 до 35 %. Таким образом, государство имеет право при снижении им налоговых обязательств для бизнеса, требовать повышения оплаты труда в целях роста производительности человеческого капитала.

Большое значение для развития человеческого капитала имеет и качество образования. В российской системе образования, можно сказать, отсутствует связь с реальным производством, не обеспечивается подготовка специалистов для определенных предприятий, отсутствует конкурсная основа и в без того скудном финансировании субъектов высшего и специального образования, в вузах ведется всего 4,5 % исследовательских работ, производимых в стране, тогда как в США университеты проводят 13,6 %, в ЕС – 20,9 %, в странах ОЭСР – 17,1 % [4, с. 15]. Размеры расходов на науку и образование в России были почти в два раза уменьшены с 1992 года на фоне слабой разработки механизма разгосударствления образования [1, с. 92]. И это в условиях, когда наука является движущей силой в экономике постиндустриальной эпохи! Поэтому большое внимание нужно уделять элементам материального стимулирования и финансирования научно-исследовательских работ, поддерживать предприятия в деле вложения средств в образовательный процесс с участием фирм в выборе необходимых образовательных программ. Такая политика позволяет совместить административный и рыночный методы в контроле над качеством и количеством образовательных услуг. Стоит отметить, что в России при инвестировании предприятиями в развитие человеческого капитала, опасность не возврата вложенных средств меньше, чем в развитых странах. Это связано с тем, что в отличие от развитых стран со свободной мобильностью, в России несмотря на то что в рамках стратегии социально-экономического развития страны до 2010 года большое внимание направлено на увеличение мобильности рабочей силы. Менталитету россиянина свойственна привязанность к данному месту жительства, что объясняется как наследие традиционного общинного уклада жизни, прикрепляющего крестьянина к земле, так и институтом прописки советского периода. Причина также носит и объективный характер: отсутствие средств на переезд, необходимость приобретения жилья, что не по возможности большинству российских граждан и т.д.

В итоге, можно сказать, что предприятиям не стоит особо опасаться того, что получившие более высокую квалификацию за их счет работники, перейдут в конкурирующие фирмы. Рост заработной платы необходим также и для того, чтобы избежать эмиграции высококвалифицированных работников в другие страны, где для них будут обеспечены лучшие условия. Европа нуждается в рабочей силе как квалифицированной, так и неквалифицированной, сезонной рабочей силе для специфических отраслей. Поэтому для западных стран трудовые ресурсы России и других стран СНГ являются одним из важных источников удовлетворения потребностей. С этой целью, западными странами применяется более либеральная процедура получения гражданства, мер по интеграции беженцев, уменьшение сроков натурализации (с 15 лет для многих стран до 7–8 лет), выде-

ление специальных квот для студентов-иностранцев, закончивших вузы этих стран, если они найдут постоянную работу и др. [5, с. 290]. Эти обстоятельства необходимо учитывать, так как экономика Российской Федерации с учетом перспектив развития и структурной перестройки, сокращения численности трудоспособного населения после 2007 года требует уже сегодня дополнительной рабочей силы [5, с. 154]. В создании совместных предприятий с использованием российской рабочей силы и привлечением западного капитала вместе с современной технологией стоит исходить из критериев их прибыльности и возможности решения социальных проблем, но государственная политика в данной области должна содействовать получению, хотя бы частично, прав на новые технологии, повышению квалификации работников на базе программ обучения, рассчитанных не на один год. Это связано с тем, что зарубежный инвестор заинтересован в использовании более дешевой иностранной рабочей силы, в основном, в наиболее трудоемких операциях, что, в конечном итоге, может привести к использованию работников в проведении элементарных операций – «отверточная» сборка (SKD), а не обучению их высоким технологиям. Таким образом, выплачивая налоги и более высокую зарплату, подобные производства приводят не к росту квалификации, а только к повышенной интенсивности труда и ответственности работников. Западные компании, перенося в бедные страны трудоемкие и малоквалифицированные операции, без которых не могут обходиться и в современном производстве, обеспечивают высокие заработные платы высококвалифицированным специалистам собственных стран. Это способствует концентрации наиболее производительных сил в этих странах и, соответственно, лучшим условиям совершенствования и развития технологий. Устаревшие технологии, в свою очередь, передаются менее развитым странам, теряющим стимулы к совершенствованию собственных научно-исследовательских разработок. Таким образом, следующим шагом в развитии трудовых ресурсов на основе совершенствования технологий и, соответственно, роста производительности труда, является разработка собственного «ноу-хау».

#### *Список литературы*

1. Егоров, С. Человеческий фактор и экономический рост в условиях постиндустриализации / С. Егоров // Вопросы экономики. – 2004. – № 5.
2. Микроэкономика : учебник / Базылов Н.И. [и др.]. – М. : Норма-ИНФРА, 2003.
3. Нестеров, Л. Национальное богатство и человеческий капитал / Л. Нестеров, Г. Аширова // Вопросы экономики. – 2003. – № 2.
4. Бойко, И. Технологические инновации и инновационная политика / И. Бойко // Вопросы экономики. – 2003. – № 3.
5. Топилин, А.В. Рынок труда России и стран СНГ: реалии и перспективы развития : монография / А.В. Топилин – М. : Экономика, 2004.

## Human Factor in Conditions of Post-Industrial Economy

L.L. Gishkaeva

*State Oil Institute named after Academician M.D. Millionshchikov,  
Grozny*

**Key words and phrases:** salary; employees' qualifications; employees; development of labor resources; factors of productivity growth.

**Abstract:** Matters of economic development of countries including those of human capital productivity growth on the basis of improvement of modern technologies are considered.

---

© Л.Л. Гишкаева, 2007