

КОНЦЕПЦИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ: ПОНЯТИЕ, УПРАВЛЕНИЕ, ВОСПРОИЗВОДСТВО

Н. К. Иванкин – старший научный сотрудник кафедры управления персоналом Омского государственного технического университета, кандидат экономических наук;

Е. Н. Гусарская – старший преподаватель кафедры экономической теории Омского государственного технического университета

В статье рассматривается принципиально новый методологический подход к пониманию человеческих ресурсов (далее – ЧР), не нашедший еще научного освещения в современной экономической литературе. Многие авторы книг и учебных пособий по социально-трудовым отношениям к **человеческим ресурсам** относят персонал организации либо трудовые ресурсы, мало обращая внимание на сущностную сторону категории и объем ее понятия. Авторами статьи предложен нетрадиционный взгляд на ЧР, состоящие из отдельных пластов населения с количественными и качественными характеристиками.

Необходимость управления в обществе. Построение современного цивилизованного общества с социальной ориентацией требует научного подхода к управлению ЧР от рождения человека и на протяжении всей его жизни. В этом сложном и многогранном процессе требуется решение глобальной проблемы выращивания субъектов, исполняющих роль управляющих во всех сферах жиз-

ни общества. Это родители, воспитатели в детских дошкольных учреждениях, школьные учителя, преподаватели вузов и колледжей, руководители учреждений и организаций, законодательные, судебные и правоохранительные органы, правительство, администрация президента и, наконец, церковнослужители, проповедующие христианскую мораль и нравственность.

Управление как научная категория является мощным инструментом во все времена и понимается как различные виды **воздействия** субъекта на объект для достижения личной и общественной цели. Управление ЧР показано на рис. 1.

Качество человеческих ресурсов. Эффективность экономического и социального развития страны оценивается качеством ЧР по известным критериям: 1) образованность; 2) продолжительность жизни; 3) ВВП на душу населения; 4) признание человека главной ценностью нации; 5) ответственность за выполняемые функции; 6) честное и добросовестное отношение к труду.



Рис. 1. Человеческие ресурсы: понятие и управление.

Для понимания качества человеческих ресурсов можно использовать общую методологическую формулу с ее основными компонентами: 1) потребительские свойства; 2) стандарты; 3) потребности потребителей. В развернутом виде эта формула может быть пред-

ставлена так: **качество оцениваемого объекта** есть совокупность потребительских свойств, соответствующих требованиям стандартов (международных, национальных, региональных, местных) и удовлетворяющих потребности потребителей (см. рис. 2.).



Рис. 2. Формула качества оцениваемого объекта.

Приведенная формула наиболее распространена и понятна применительно к оценке качества продукта материального производства в виде вещи. Требуют дополнительных исследований и методологической проработки вопросы оценки качества готового продукта нематериального (духовного) производства в виде услуги (транспортной, образовательной, финансовой, торговой и т. п.). Основными в той ли иной степени преодолимыми преградами при оценке качества услуг (как и других объектов) являются два компонента формулы ка-

чества: 1) потребительские свойства; 2) различные стандарты. Здесь для каждого вида услуг (как и процессов) необходимо формировать свой набор потребительских свойств (оценочных показателей) и разрабатывать стандарты в виде определенных эталонов.

Особняком стоит методология оценки качества человеческих ресурсов, которая мало изучена и требует к себе пристального внимания ученых различных направлений. Ведь речь идет о **качестве людей** и населения страны по этапам жизненного пути. По

нашему убеждению, формула оценки качества (см. рис. 2) применима и к такому на редкость ценному объекту, как человек. **Потребительские свойства человека** – его качественные характеристики, большинство из которых ученым давно известны и используются в управленческой деятельности. Их лишь необходимо учитывать системно в процессе развития личности от рождения до преклонного возраста. **Стандарты** – это выработанные нормы, правила, ценности, которым человек должен соответствовать. И, наконец, **потребителями человеческого ресурса** могут выступать государство, общество, организация, отдельные люди.

Качество человеческих ресурсов – это зеркало нации, правдиво отражающее пороки человеческой природы, упущенные возможности управляемой культуры и нравственного воспитания людей.

Воспитательная функция. Среди ряда функций по возвращению и развитию человеческих ресурсов главнейшая – **воспитательная**, определяющая социально-психологический климат населения и уровень качества жизни россиян. Однако в

последние два десятилетия с приходом в Россию рыночной экономики, которая ознаменовалась всеохватившей страну погоней за наживой любой ценой, деградацией общечеловеческих ценностей и культуры, на нет сведена воспитательная составляющая населения. А ее место заняли распущенность в жизни и на экранах, ложь, воровство, взяточничество, отторжение труда от человека, потеря честности и порядочности во всех структурах общества. Без нравственного воспитания ныне живущих поколений людей всеми известными средствами невозможно остановить регресс нации и ее саморазрушение.

Пласты человеческих ресурсов. Целесообразно обратить внимание на восемь таких пластов населения (см. рис. 3), которые могут служить объектами изучения и анализа со здравоохранительной, воспитательной, образовательной, экономической и социальной точек зрения. Мы полагаем, что изучение населения страны в пластовом измерении представляет новый методологический подход к пониманию человеческих ресурсов.

Пласты ЧР	
Население страны	1. Младенческое
	2. Дошкольное
	3. Школьное
	4. Трудоспособное
	5. Занятое
	6. Безработное
	7. Студенческое
	8. Пенсионное

Рис. 3. Пласты человеческих ресурсов.

Предложенная *пластовая классификация* имеет ту принципиальную социально-демографическую идею о том, что ЧР должны включать все население страны, а не только *трудоспособное*. По данным Российского статистического ежегодника, в 2008 г. население России насчитывало 142 млн чел., из которого в трудоспособном возрасте было 89,7 млн чел., или 63,2%, а население нетрудоспособного возраста составило 52,3 млн чел., т. е. 36,8%. Можно ли пренебречь весомой частью нетрудоспособного населения, среди которого насчитывается 14 млн чел. ценнейшего нового и молодого человеческого ресурса, которым в интересах бла-

гополучия нации необходимо эффективно управлять?

С научной и методологической точек зрения ЧР – все население страны независимо от его возрастных групп, трудоспособности и занятости видами деятельности. Согласно рассмотренной концепции к ЧР правомерно относить *трудовые ресурсы нации, персонал организации и отдельного человека*. Но нельзя урезать объем понятия категории и рассматривать ЧР лишь в рамках «трудовых ресурсов», т. е. части населения страны. Последний подход лишен научного знания и таит в себе негативные социально-экономические последствия.