

На правах рукописи

Лапухина Анна Юрьевна

**ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ
ВОЗДЕЙСТВИЯ ЧЕЛОВЕКА ТРУДА
НА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ ПРЕДПРИЯТИЯ
В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ**

Специальность 08.00.01 – Экономическая теория

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Чебоксары 2010

Работа выполнена в ФГОУ ВПО «Чувашский государственный университет имени И.Н.Ульянова».

Научный руководитель: доктор экономических наук, профессор
академик Российской академии образования
Кураков Лев Пантелеймонович

Официальные оппоненты: доктор экономических наук, профессор
Ильдеменов Валентин Игнатьевич

кандидат экономических наук, доцент
Шигильчёва Светлана Анатольевна

Ведущая организация: Марийский государственный технический
университет

Защита состоится 16 декабря 2010 года в 10:00 часов на заседании диссертационного совета Д 212.301.01 при ФГОУ ВПО «Чувашский государственный университет имени И.Н.Ульянова» по адресу: 428034, г. Чебоксары, ул. Университетская, д. 38, корп. 3, ауд. 301.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке ФГОУ ВПО «Чувашский государственный университет имени И.Н.Ульянова».

Сведения о защите и автореферат диссертации размещены на официальном сайте ФГОУ ВПО «Чувашский государственный университет имени И.Н. Ульянова» www.chuvsu.ru

Автореферат разослан 16 ноября 2010 года.

Ученый секретарь
диссертационного совета
доктор экономических наук,
профессор

Е.Н. Кадышев

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. В современных условиях человек труда становится определяющим фактором функционирования любого хозяйствующего субъекта, направленного на высокоэффективную работу. Результаты экономической деятельности непосредственно связаны именно с человеком труда. Следовательно, конкурентоспособность, экономический рост, эффективность российской экономики во многом предопределены человеком труда. При этом вещественные факторы производства являются материальной основой повышения конкурентоспособности предприятия. Однако до сих пор в экономической науке редко упоминается само понятие «человек труда», хотя обсуждаются проблемы приоритетности вложений в интеллектуальный капитал, необходимости влияния человеческого капитала на конкурентоспособность предприятия. Актуальность исследования указанной проблемы продиктована возросшим интересом к вопросам сознательной деятельности человека труда в условиях конкурентной среды, оценки человека труда с точки зрения решающего фактора производства и его мобильности.

В настоящее время результаты экономической деятельности связаны с внешними факторами, а именно с высокими рыночными ценами на стратегические ресурсы: энергоносители, нефть, газ. В этих условиях значимость человека труда снижается и становится второстепенным ресурсом. На самом деле человек труда во все времена являлся главным фактором повышения эффективности производства, конкурентоспособности любого предприятия. Следовательно, вопросы, связанные с инвестициями в образование, здравоохранение, жилье, должны быть приоритетными. Именно эти сферы определяют качество жизни и формируют человека труда, способного участвовать в модернизации российской экономики.

Функционирование человека труда на качественной основе в современных условиях способствует повышению конкурентоспособности предприятия, отвечает требованиям, предъявляемым к вступлению России в ВТО. Выгоды имеют, как правило, те предприятия, которые уделяют большое внимание образованию, повышению квалификации и здоровью своего персонала. Опыт многих стран демонстрирует, что образование, здравоохранение, жилье, основанные на инновационных технологиях, являются основополагающими факторами для достижения ожидаемых результатов и повышения конкурентоспособности предприятия. Таким образом, актуальность проблемы состоит в том, чтобы на основе исследования тенденций в развитии человека труда в современной экономике определить наиболее эффективные пути его влияния на повышение конкурентоспособности предприятий и вступление России в ближайшее время в ВТО.

Степень разработанности темы. Истоки развития человека труда имеют давние корни в истории экономической мысли. Предпосылки к возникновению и разработке теории человека труда имеют место в трудах классиков политэкономии: У. Петти, А. Смита, А. Маршалла, Д. Рикардо, К. Маркса и др.

Развитию концепции квалифицированного труда в конце XIX – начале XX вв. посвятили свои работы Дж.М. Кларк, Дж.С. Милль, У. Рошер, И. Тюнен, И. Фишер.

Формирование современной концепции человека труда и выделение ее в качестве самостоятельного течения мировой экономической мысли происходило в 1960-е годы и стало известным благодаря нобелевским лауреатам по экономике Т. Шульцу и Г. Беккеру. В их трудах также достаточно широко исследуется роль института семьи в формировании человека труда, где они утверждают, что основным фактором воспроизводства и реализации человека труда является семья.

В российской экономической науке интерес к теории человека труда появляется в 1990-х годах, и до сих пор данная концепция не получила должного признания. Есть отдельные публикации, которые носят явно критический характер. Необходимо отметить работы Р.И. Капелюшникова, В.И. Марцинкевича, В.С. Гойло, А.В. Дайновского. Интересные мысли по содержанию и формам развития человека труда имеют место в работах М.М. Критского, С.А. Дятлова, А.И. Добрынина, С.А. Курганского, Е.Д. Цыреновой, В. Щетинина, А.В. Корицкого, В.Т. Смирнова, И.В. Сошникова, В.И. Романчина, И.В. Скоблякова, Л.Г. Симкиной.

Весомым аспектом теории человека труда является разработка принципов его оценки. Один из серьезных анализов оценки человека труда был сделан А.И. Добрыниным, С.А. Дятловым и Е.Д. Цыреновой. В настоящее время появился ряд работ, посвященных проблемам оценки роли новых факторов производства, складывающихся в информационной экономике. Одной из наиболее интересных работ такого рода является труд Л. Эдвинссона и М. Мэлоуна.

Большое внимание исследованию квалифицированной рабочей силы, а именно образовательного процесса, уделяли такие ученые, как С.Г. Струмилин, Л.М. Клейнборт, П. Друккер, Д. Имей, В.Г. Подмарков, А. Саградов, И. Соболева, В. Щетинин, О.Н. Шкаратан, Д.И. Чупрунов и др.

Вопросам взаимосвязи человека труда и здоровья посвящены работы многих отечественных ученых-экономистов: А.С. Акопяна, Ю.В. Шиленко, Т.В. Юрьевой, Л.А. Костина, А.Э. Когляра, В.Б. Томашкевича, Н.А. Волгина и др. В данных работах рассматривается широкий круг проблем, касающихся воспроизводства населения во взаимосвязи со здоровьем.

Анализируя современную теорию рыночной экономики, западные ученые отмечают, что понятие «человек труда» тесно связано с формированием инновационной экономики и отражает такие характеристики, как наукоемкий характер производства, конкурентные преимущества на основе инноваций, высокий уровень образования и профессиональной компетенции работников, т.е. подчеркивается более важная роль человека труда. Этой проблеме посвящены труды М. Бендикова, С. Валентея, Э. Вильховченко, А. Гапоненко, Л. Куракова, Н. Чеботарева и др.

Следует отметить, что на сегодняшний день многие проблемы развития человека труда и его роли в повышении конкурентоспособности предприятий в условиях рыночной экономики не нашли практической реализации. Многие вопросы до сих пор остаются нерешенными или дискуссионными. Например, существует проблема воздействия человека труда на формирование стратегии развития конкурентных отношений и выбор приоритетов в формировании конкурентоспособности различных экономических субъектов в современных условиях.

Таким образом, актуальность проблемы и недостаточность ее научной разработанности, теоретическая и практическая значимость предопределили выбор темы диссертационного исследования и обусловили его цель и задачи.

Цель и задачи диссертационного исследования. Основной целью диссертационной работы являются исследование и выявление основных закономерностей и тенденций воздействия человека труда на повышение конкурентоспособности предприятий в современных условиях.

Поставленная цель исследования потребовала решения следующих задач:

- выявить сущность категории «человек труда»;
- определить тенденции развития человека труда в инновационной экономике;
- дать оценку качества и эффективности использования человека труда в современных условиях;
- обосновать необходимость инвестиций в образование как основного фактора, влияющего на повышение конкурентоспособности предприятия;
- выявить пути воздействия здоровья персонала на рост конкурентоспособности основного хозяйственного звена;
- обосновать воздействие мобильности человека труда на конкурентоспособность предприятия в современных условиях.

Объектом исследования выступают человек труда, его воспроизводство в процессе формирования инновационной экономики и воздействие на конкурентоспособность предприятий.

Предметом исследования выступают социально-экономические отношения, возникающие в процессе воспроизводства человека труда, и его воздействие на повышение конкурентоспособности предприятия в современных условиях.

Область исследования. Диссертационное исследование проведено в соответствии с п. 1.1. – Политическая экономия: «Взаимодействие производительных сил, экономических форм, методов хозяйствования и институциональных структур» специальности 08.00.01 – Экономическая теория (1. Общая экономическая теория) Паспорта специальности ВАК (экономические науки).

Методологической и теоретической основой диссертационного исследования послужили работы отечественных и зарубежных ученых-экономистов. Привлечены законодательные и нормативные акты, регламентирующие хозяйственную деятельность, деятельность систем образования, здравоохранения, социального развития и др. В процессе исследования использовались документы и материалы международных организаций (ООН, Всемирного банка, ВОЗ). Информационной базой работы послужили данные, публикуемые в статистических сборниках Госкомстата РФ, Госкомстата РТ, результаты социологических исследований и материалы российского мониторинга экономического положения и демографической ситуации в стране, а также данные периодической печати и сайтов международной компьютерной сети Интернет.

Наиболее значимые результаты, полученные в ходе исследования и составляющие его научную новизну, сводятся к следующим положениям:

- уточнена сущность экономической категории «человек труда». Она трактуется как отношения между работодателем и исполнителем, а также властными структурами по поводу формирования квалифицированной рабочей силы (природных, физических, умственных способностей, профессиональных навыков, мотиваций к труду и постоянному развитию, мобильности, общей культуры, которая включает в себя нравственные ценности, знание и соблюдение норм, правил, законов человеческого общения) в условиях инновационной среды;

- обоснована роль человека труда в повышении конкурентоспособности предприятий, что обусловлено изменениями в конкурентных преимуществах предприятий – технологиях и знаниях. При этом выявлены дисбаланс и асимметрия в развитии человека труда, что отрицательно сказывается на конкурентоспособных позициях российской экономики;

- классифицированы факторы, оказывающие влияние на повышение качества рабочей силы и активизацию её воздействия на конкурентоспособность предприятия в условиях формирования инновационной экономики (инвестиции в образование, повышение квалификации, здоровье персонала, инновации и др.);

- обоснована необходимость формирования на государственном уровне институционализированного механизма устойчивого воспроизводства человека труда посредством создания моделей взаимодействия государства, бизнес-сообщества, общества с вовлечением в сферу воспроизводства человека труда негосударственных предприятий и учреждений; составления государственных и региональных прогнозов потребности в кадрах; совершенствования службы занятости, ее функций и системы финансирования;

- выявлена степень воздействия инновационной активности человека труда на конкурентоспособность предприятия. При этом она становится особенно эффективной тогда, когда воздействие осуществляется системно в условиях формирования единого информационного поля страны, построенного по сетевому принципу, что обеспечивает синергетический эффект взаимодействия всех участников инновационного процесса;

- доказана необходимость формирования дополнительных условий для перехода отечественных предприятий на инновационную стадию конкурентоспособности и определены основные направления государственной поддержки (поддержка инновационной деятельности субъектов малого предпринимательства; формирование правовой среды, обеспечивающей беспрепятственное развитие сферы инновационного производства; формирование инфраструктуры, создание национальной инновационной системы и рациональное управление ею).

Теоретическая и практическая значимость работы определяется тем, что проведенные исследования функционирования человека труда в современных условиях позволили выявить закономерности и пути его воздействия на повышение конкурентоспособности предприятий в современной экономике. Выводы и практические рекомендации, полученные в процессе исследования теоретико-методологических и организационно-управленческих аспектов формирования человека труда, позволяют предприятиям выработать более эффективные пути его воздействия на повышение уровня конкурентоспособности хозяйствующих субъектов.

Положения диссертационного исследования могут быть использованы при разработке национальных и региональных программ развития человека труда и человеческого капитала в целом в процессе формирования политики в сфере образования, здравоохранения, мобильности трудовых ресурсов, а также для формирования стратегических концепций повышения конкурентоспособности предприятий.

Рекомендации могут использоваться при принятии обоснованных решений об инвестировании в образование, повышение квалификации и здоровье персонала предприятия. Результаты исследования могут быть положены в ос-

нову дальнейших исследований проблем воспроизводства квалифицированной рабочей силы в России.

Апробация работы. Результаты исследования докладывались автором на международных и итоговых научно-практических конференциях в период с 2005 по 2009 г. в Казани, Йошкар-Оле, Чебоксарах, Нижнем Новгороде, Набережных Челнах.

Теоретические и практические положения исследования могут быть использованы при разработке учебных курсов по микроэкономике, макроэкономике, а также спецкурса по человеческому и интеллектуальному капиталу.

По теме диссертации опубликовано 8 научных статей.

Структура работы. Диссертация состоит из введения, двух глав, содержащих шесть параграфов, заключения, библиографического списка, включающего 176 наименований, и приложения. В работе содержится 8 рисунков, 8 таблиц, 2 схемы.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во **введении** обосновывается актуальность выбранной темы диссертационного исследования, раскрывается степень изученности проблемы, формируются цель и задачи, описываются объект, предмет и область исследования, приводятся теоретико-методологическая основа и информационная база диссертации, излагаются научная новизна, теоретическая и практическая значимость, апробация результатов диссертационного исследования и его структура.

В **первой главе «Объективная необходимость воздействия человека труда на конкурентоспособность предприятия»** рассматривается сущность понятия «человек труда» и его влияние на конкурентоспособность предприятия. Обосновываются роль и значение человека труда в условиях инновационной экономики.

Во **второй главе «Эффективность воздействия человека труда на конкурентоспособность предприятия в современных условиях»** обосновывается необходимость инвестиций в сферу образования как фактора повышения высококачественного человека труда. Доказывается экономическое воздействие здоровья человека на конкурентоспособность предприятия. Обосновывается роль мобильности человека труда и её воздействия на конкурентоспособность предприятия.

В **заключении** обобщены выводы и результаты проведенного исследования.

ОСНОВНЫЕ НАУЧНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ И РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ

1. Уточнена сущность экономической категории «человека труда».

Человек в рыночной экономике выполняет многообразные экономические функции. Сложилось мнение, что эффективность развития экономики в большей степени зависит от того, сколько средств вложено в человека, который посредством труда преобразует окружающую среду. Формирование и использование так называемого «человека труда», особенно в инновационной экономике, являются важнейшими факторами экономического развития и экономического роста.

А. Смит считал человека частью богатства всего общества. Затем многие исследователи в различных вариантах теоретически развивали идеи, объясняющие функции человеческого потенциала, т.е. совокупности способностей к

выполнению определенной деятельности в развитии экономической системы. А. Смит писал, что «развитие ловкости рабочего обязательно увеличивает количество работы, которое он в состоянии выполнить»¹, повышает производительность труда, последняя лишь во вторую очередь зависит от улучшения машин и инструментов, с помощью которых он работал.

В XVII в. У. Петти главным богатством страны считал людей, обладающих живыми действующими силами. Он писал: «Представляется разумным, чтобы то, что мы называем богатством, имуществом или запасом страны и что является результатом прежнего или прошлого труда, не считалось бы чем-то отличным от живых действующих сил, а оценивалось бы одинаково»². Именно идеи У. Петти и его расчёты являются началом исследования человека труда, создающего богатства общества.

Модернизация экономики и глубокие преобразования в производительных силах, качественно новые условия общественного воспроизводства, изменения характера и содержания труда, профессионально-квалификационной структуры рабочей силы, развитие новых сфер приложения труда и другие качественные сдвиги потребовали от экономической науки дальнейшего усиления внимания к теории «человека труда» и его творческим возможностям. Концепция «человека труда» в ее современном виде является закономерным результатом развития мировой экономической мысли и стала одной из базовых в методологии экономических исследований.

На наш взгляд, основной вклад в популяризацию идей человека труда был внесен американским экономистом Т. Шульцем. Он считал, что человек труда прежде всего является одной из разновидностей человеческого капитала, потому что он – источник будущих заработков или будущих потребностей. «Он человеческий, потому что является составной частью человека»³.

Важным взглядом в современную экономическую мысль стал трактат Г. Беккера «Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis», в котором он исследовал экономические последствия инвестирования индивидов в образование и приобретение профессиональных навыков. Беккер, считая индивидуальные инвестиции в образование и повышение квалификации аналогом инвестиций фирм в оборудование, исследовал влияние инвестиций в человека труда, что связано с теориями занятости и заработной платы.

Безусловно, теория человека труда пока ещё воспринимается далеко не всеми учеными, но она по сей день существует реально и является актуальной проблемой. Вместе с тем многие методологические подходы к данной концепции до сих пор остаются дискуссионными. В 60-70-е годы она только зародилась и выступала в виде теории капитала и вызвала резкую критику с позиций марксистской теории постоянного и переменного капитала. Здесь до сих пор отсутствует единство мнений по данному вопросу.

Т. Шульц прямолинейно не высказывается по поводу понятия человека труда: «Сама мысль о капиталовложениях в человеческие существа кажется не-

¹ Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. – М., 1962. – С. 23.

² Петти У. Экономические и статистические работы. – М., 1940. – С. 154.

³ Schultz T. Resources for Higher Education: an Economist View // The Journal of Political Economy. – 1968. – Vol. 76, № 3. – P. 328.

допустимой для некоторых из нас. Наши ценности и вера не позволяют нам смотреть на людей как на капитальные товары, за исключением рабства, а оно ужасает нас... таким образом, рассматривать людей как богатство, которое может быть увеличено путем инвестиций, – значит вступать в противоречие с глубоко укоренившимися ценностями. Представляется, что это снова низводит человека до простого материального компонента, человек превращается в нечто, напоминающее собственность»⁴.

Одной из ключевых проблем, на наш взгляд, является нечеткое разграничение таких понятий, как «человеческий капитал» и «человек труда». Подавляющее большинство учёных дают понятию «человеческий капитал» определения, схожие с определениями понятия «человек труда». Некоторые ученые считают «человеческий капитал» и «человек труда» синонимами. Многие авторы формально разделяют эти понятия, однако в итоге подразумевают под первым второе. То есть понятие «человеческий капитал» до сих пор не стало субъективной реальностью в соответствующих теоретических построениях и концепциях большинства представителей фундаментальной экономической науки⁵.

Следовательно, в экономической теории имеет место разобщённость взглядов даже на трактовку понятия «человеческий капитал». Учёные-экономисты нередко по-разному понимают состав и структуру человеческого капитала. Одни считают, что в него входят знания и производственный опыт, другие включают такие качества, как здоровье и мотивации человека. Например, Л. Туроу считал, что «человеческий капитал – это производительно способные дарования и знания индивидуума»⁶. По признанию У. Боуэна, человеческий капитал состоит из приобретенных знаний, навыков, мотиваций и энергии, которыми наделены человеческие существа и которые могут использоваться в течение определенного периода времени в целях производства товаров и услуг. В такой трактовке дано нечеткое разграничение важнейших понятий «человеческий капитал» и «человек труда», в основе которых лежат идеи классиков политической экономии – К. Маркса, У. Петти, А. Смита, Д. Рикардо.

Коренное отличие в подходах сторонников концепции человеческого капитала и теоретиков к трактовке понятия «человек труда» заключается в том, что в работах последних качественные характеристики человека не рассматривались с точки зрения их капитальной природы. На наш взгляд, можно согласиться с мнением Е. Цыреновой, что «для отражения капитальной природы общественно-экономической формы функционирования способностей людей в рыночной экономике следует отметить трансформацию понятия “формирование рабочей силы” в термин “человеческий капитал”»⁷.

Действительно, классики считали, что рабочая сила есть способность человека к труду, совокупность его физических и духовных дарований, которые человек использует в своей деятельности в соответствии с потребностями. С развитием уровня производительных сил и производственных отношений данная катего-

⁴ Schultz T. Investment in Human Capital: The Role of Education and of Research. – N.Y., 1971. – P. 71.

⁵ См.: Основы экономической теории человеческого капитала. Методологические и институциональные аспекты: монография / под ред. Ф.Г. Хамидуллина. – Казань: Фэн, 2007.

⁶ Thurow L. Investment in Human Capital. – Belmont, 1970. – P. 62.

⁷ Цыренова Е.Д. Формирование и динамика человеческого капитала транзитивной экономики: автореф. дис. ... д-ра экон. наук. – Иркутск, 1996. – С. 35.

рия обогащается элементами инноваций, становится экономически содержательной. Рабочая сила состоит из двух частей (составляющих): неквалифицированной и квалифицированной рабочей силы. Неквалифицированная рабочая сила представляет собой способность работника, не имеющего специальной подготовки, а квалифицированная рабочая сила есть специфически развитая способность к труду на основе инноваций, используемая для выполнения сложного труда. Она и составляет экономическую основу понятия «человек труда». Чем продолжительнее подготовка работника, тем выше уровень его знаний и навыков, следовательно, выше уровень его квалификации и соответственно его конкурентоспособность, тем выше и стоимость (цена) человека труда и рабочей силы в целом.

Следовательно, обобщая результаты теоретических и практических работ отечественных и зарубежных исследователей, можно представить человека труда как совокупность физических и природных способностей, здоровья, приобретенных знаний, профессиональных навыков, мотиваций к труду и постоянному развитию, мобильности, общей культуры, которая включает нравственные ценности, знание и соблюдение норм, правил, законов человеческого общения и в целом выступает как интеллектуальный капитал.

Таким образом, человек труда как экономическая категория представляет собой отношения между человеком (работником) и исполнительно-властными структурами по поводу формирования квалифицированной рабочей силы в условиях инновационной среды.

Схематично структура элементов человека труда представлена на рис. 1.



Рис. 1. Структурные элементы человека труда

2. Обоснована роль человека труда в повышении конкурентоспособности предприятий, что вызвано изменениями в конкурентных преимуществах предприятия – технологиях и знаниях.

Несмотря на то, что в настоящее время появляется много статей, раскрывающих суть новой экономики, до сих пор отсутствуют разработки, объясняющие методологические аспекты изучения экономики знаний и общепринятое толкование этого понятия как экономической категории. Причем употребляется множество таких терминов, как «инновационная экономика», «экономика, основанная на знаниях», «экономика знаний», «информационная экономика», «общество, основанное на знаниях», «национальная инновационная система» и т.д.

Безусловно, инновации являются основным источником долгосрочного экономического роста, основой конкурентоспособности на мировых рынках и источником решения многих социальных проблем. А. Смит, К. Маркс и другие экономисты XVIII-XIX вв. не могли не отметить изменения, вызываемые теми или иными техническими новшествами, особенно в эпоху промышленной революции. С возрастанием роли научно-технического прогресса в экономическом росте изменилось отношение западных экономистов-классиков и к проблемам воспроизводства рабочей силы и ее места в экономическом развитии.

Основоположником теории инновационного развития в ее современном виде считается австрийский экономист И. Шумпетер, который рассматривал инновации как изменения в технологии и управлении, как новые направления в использовании ресурсов. В своих работах он подчеркивает, что экономика развивается не только благодаря вовлечению в производство все больших ресурсов, но и главным образом благодаря предпринимательской активности, иницирующей нововведения⁸.

Как известно, движущей силой инновационной деятельности является конкуренция, которая заставляет предприятия выбирать более совершенные способы развития, гарантирующие им выгодную позицию на рынке, ее удержание и расширение. В настоящее время проблема конкурентоспособности товаров, услуг, отраслей и в целом экономики России выходит на первый план. Большинство отечественных продуктов, разработанных и созданных в обрабатывающих и перерабатывающих отраслях промышленности, не в состоянии конкурировать не только на внешних, мировых, но и на внутренних российских рынках. Не случайно Президент Д. Медведев в своих выступлениях постоянно делает акцент на том, что именно в достижении конкурентоспособности заключается так называемая национальная идея.

Безусловно, конкурентоспособность напрямую зависит от уровня используемых технологий и масштабов их обновления. Спад инновационной активности в стране, произошедший в 1990-е годы, привел к тому, что в настоящее время внедрением инноваций занимается лишь около 11% отечественных предприятий, тогда как в Германии, США, Франции и Японии – от 70 до 80%⁹. Сле-

⁸ См.: Миндели Л.Э., Пипия Л.К. Концептуальные аспекты формирования экономики знаний // Проблемы прогнозирования. – 2007. – № 3. – С. 128.

⁹ Ивантер В.В., Комков Н.И. Перспективы и условия инновационно-технологического развития экономики России // Проблемы прогнозирования. – 2007. – № 3. – С. 13.

дует надеяться, что восстановление инновационных процессов в России будет происходить по мере дальнейшего подъема экономики. Сегодня задача заключается не в том, чтобы дать возможность инновациям следовать за экономическим ростом, а в том, чтобы с помощью активной промышленной политики превращать инновации в один из основных факторов роста российской экономики, обеспечить ее перевод на инновационный путь развития и освоение достижений современного технологического процесса.

В связи с этим решение проблемы лежит в области целенаправленного комплексного развития образовательно-научно-технического сектора и инновационных структур, что позволит в целом обеспечить прирост валового продукта не за счет усиления эксплуатации природных ресурсов, а благодаря развитию человека труда.

Отсюда следует, что экономическая политика должна быть национально обусловленной, интернационально ориентированной, социально скоординированной. Основными ее направлениями должны стать стимулирование развития высокотехнологичных производств, венчурного бизнеса, обеспечение оптимального уровня защиты отечественных предприятий, прежде всего производящих продукцию высокой степени переработки, расширение финансирования фундаментальной науки, образования.

Россия может сделать свою экономику конкурентоспособной. Для этого предстоит изменить государственное, корпоративное и массовое сознание. Все субъекты российского социума, от правительства до народа, обязаны понять, что развитие страны должно базироваться на инновационной экономике, на квалифицированной рабочей силе, а не на эксплуатации природных ресурсов. Крупнейшие российские компании должны быть ключевыми игроками в новой экономике. Государство, в свою очередь, должно обеспечить:

- усиление роли правительства в развитии экономики знаний;
- стимулирующее налогообложение и создание льготных условий для высокотехнологического бизнеса;
- систему стимулов для инвестиций в экономику знаний;
- поддержку экспорта наукоемкой продукции и услуг (гарантии, страхование и пр.);
- усиление кооперации между фирмами, научно-исследовательскими организациями и университетами;
- защиту малого бизнеса от криминалитета и чиновничьего произвола, создать благоприятную природную среду для защиты авторских прав;
- приобретение и распространение новых знаний.

Таким образом, человек труда в инновационной экономике – это способность предлагать нестандартные решения, источник обновления, процветания и прогресса. Главным предназначением его является создание и распространение инноваций (продукта, системы или структуры управления), тогда человеческий капитал, собственно, образуется и проявляет себя в ситуациях, когда большая часть времени и способностей работников уходит на достижение новизны, что ведет к конкурентным преимуществам предприятия и страны в целом.

Недооценка роли человека труда остается одним из важнейших недостатков управления российской экономикой. Однако Россия обладает достаточным

уровнем развития человеческого потенциала, чтобы восстановить высокий уровень научной и инновационной работы, сформировать инновационно восприимчивое производство и экономику.

В соответствии с Посланием Президента РФ Госсовету в ближайшей перспективе переход к инновационно-активному обществу должен рассматриваться как необходимое условие для экономического роста страны и конкурентоспособности экономики, как инструмент модернизации экономической, социальной, политической и духовной жизни, как инструмент укрепления федеративного государства и выравнивания уровня жизни в регионах страны.

Основными задачами и целью государственной политики должно стать обеспечение достойного уровня жизни своих граждан, соответствующего стандартам современного развитого общества, и общественно необходимого уровня занятости населения в народном хозяйстве. Благосостояние народа во многом зависит от общего объема ВВП, который может расти под влиянием инвестиций в модернизацию производства и инновационной активности человека труда.

3. Классифицированы факторы, влияющие на повышение качества рабочей силы и активизацию её воздействия на конкурентоспособность предприятия.

В современных условиях роль образования в формировании национальной конкурентоспособности постоянно возрастает. Факторами, влияющими на повышение качества рабочей силы и активизацию её воздействия на конкурентоспособность предприятия в современных условиях, являются: инвестиции в образование, повышение квалификации, укрепление здоровья персонала и инновации. Это подтверждается многочисленными исследованиями. В настоящее время ключевым фактором национальной конкурентоспособности стала экономическая образованность, т.е. умение использовать знания в качестве экономического преимущества. Таким образом, образование становится важнейшим фактором обеспечения конкурентоспособности экономики государства, капиталом, который концентрируется развитыми государствами для удержания монополии в геополитическом пространстве. Система образования должна быть конкурентоспособной. Без такой системы образования не может быть конкурентоспособного человека труда, а без последнего – человеческого капитала, что делает экономику конкурентоспособной. В XXI в. образование и квалификация рабочей силы становятся доминирующим орудием конкуренции.

В настоящее время в российской экономике существующая образовательная система сохраняет преобладающие характеристики индустриальной эпохи, и поэтому актуализируется задача ее трансформации в направлении развития новой экономики и формирования высококачественного человека труда, человеческого капитала в целом. В связи с этим можно выделить необходимое предварительное условие результативности такой трансформации, предполагающее актуализацию следующих стратегических задач:

- переосмысление роли и возрастание качества образования как ключевого фактора формирования человека труда;
- поддержание конкурентоспособности российской экономики посредством качественного улучшения образовательной системы в глобальном соревновании инновационных экономик.

Мерилом качества подготовки российским высшим профессиональным образованием элиты специалистов для инновационно ориентированных предприятий выступает количество университетов, включаемых в международные рейтинги, о чем свидетельствует табл. 1.

Таблица 1

Количество университетов, включенных в международные рейтинги¹⁰

Страны	Рейтинг SJTU (500 университетов)	Рейтинг THES (200 университетов)
Германия	40	9
Канада	22	7
Франция	21	6
Китай	9	8
Финляндия	5	0
Ирландия	3	1
Индия	2	3
Россия	2	2

По показателям, представленным в табл. 1, можно отчетливо увидеть, что лишь два российских университета – Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова (МГУ) и Санкт-Петербургский государственный университет (СПбГУ) вошли в эти рейтинги, занимая соответственно 93-е и 164-е места среди 200 университетов, зафиксированных в Приложении по высшему образованию в газете «Таймс», и соответственно 67-е и 343-е места из 500 университетов – участников Шанхайского рейтинга. В странах, с которыми проводится сравнение, отмечается значительно большее количество университетов, входящих в эти рейтинги, тогда как положение российских университетов сопоставимо лишь с университетами Индии.

Доля российских учащихся в высшем профессиональном образовании стран ОЭСР имеет устойчивую тенденцию к повышению, увеличиваясь ежегодно за последние пять лет на одну десятую и составляя на начало 2008 г. 2%.

В современных условиях в российской практике активно разрабатываются несколько моделей оценки влияния человека труда на уровень конкурентоспособности предприятия. Наиболее распространенными являются модель активов (затратная) и модель полезности. Затратная модель проводит аналогию человека труда с основным капиталом предприятия, поэтому затраты на обучение и профессиональную подготовку работников рассматриваются как долгосрочные инвестиции либо списываются как потери. В соответствии с действующим правилом бухгалтерского учета затраты на обеспечение квалификации большей частью относятся на себестоимость и учитываются как издержки, поэтому в стремлении снизить издержки руководство предприятий урезает затраты на профессиональную подготовку персонала.

¹⁰ Образование и общество: готова ли Россия инвестировать в свое будущее? (доклад Общественной палаты РФ). – М.: ГУ-ВШЭ, 2007. – С. 19.

Следовательно, недостатком рассматриваемой модели становится отсутствие внимания к уникальности свойств и характеристик человека труда как фактора повышения конкурентоспособности предприятия.

Модель полезности затраты на образование и повышение квалификации работников расценивает как инвестиции, т.е. как вид активов, направляемых на хозяйственную деятельность в целях получения дохода. В данном случае показатели оценки эффективности инвестиций могут использоваться для оценки квалификации работников.

При этом следует обратить внимание на то, что возврат инвестиций, осуществленных в повышение уровня образования сотрудников, проявляется не только в одномоментном увеличении прибыли и улучшении качества человека труда, но и в повышающемся уровне мотивации сотрудников, их заинтересованности и ответственности в работе. Процесс обучения способствует тому, что сотрудники полнее осознают стратегические цели предприятия, необходимость изменений и активно участвуют в предстоящих переменах, создавая непрерывно обучающуюся организацию. На наш взгляд, именно мотивация способствует максимальной капитализации накопленного человека труда на микроэкономическом уровне. Исследования в крупных и мелких компаниях, проведенные как учеными, так и консалтинговыми агентствами, выявили устойчивую корреляцию между степенью мотивации сотрудников и уровнем конкурентоспособности предприятия.

Следует отметить, что инвестиции предприятий в образование человека труда способствуют установлению партнерских отношений между предприятием и сотрудниками: сотрудник как истинный профессионал стремится постоянно повышать свою квалификацию, сам становится заинтересованным в росте своего образовательного уровня; предприятие же предоставляет для этого максимально широкий выбор ресурсов и возможностей, а также набор адаптационных практик, способствующих гармонизации социальной среды обитания работника (корпоративная культура).

4. Обоснована необходимость формирования на государственном уровне институционального механизма устойчивого воспроизводства человека труда.

Решение проблемы сложившегося «порочного круга» для повышения эффективности инвестиций в образование как важной составляющей человека труда и человеческого капитала и его вклада в рост конкурентоспособности предприятия видится нам в формировании институционального механизма системной согласованности действий (сотрудничества) и активности всех заинтересованных сторон. Разработка этого механизма на государственном уровне предполагает, на наш взгляд, осуществление следующего комплекса системных мероприятий.

Во-первых, обеспечение прозрачности информации о качестве образовательных услуг и всей образовательной системы в целом с целью снижения трансакционных издержек населения для выбора образовательной траектории. При этом считаем возможным и необходимым ввести в образовательное законодательство норму, обязывающую учебные заведения публично представлять информацию о своей ресурсной базе (материально-техническое обеспечение

учебного процесса; количество книг и подписных изданий, доступных в библиотеке; цифровые и электронные базы данных; количество мест в общежитии и др.), профессиональные страницы преподавателей с указанием их публикаций научно-методического плана, сведения о средней заработной плате выпускников учебного заведения и его компетенций и возможностей на рынке труда т.д.

Во-вторых, создание инструментов координации усилий заинтересованных в образовании сторон (в виде поддержки профильных и общественных объединений) и механизмов участия потребителей (родителей и предприятий) в управлении образованием на уровне региональных и городских образовательных систем. Процесс участия родителей на школьном муниципальном и региональном уровнях в настоящее время начинает активно развиваться в двадцати регионах РФ в соответствии с комплексным проектом модернизации образования. При этом общественные (управляющие и попечительские) советы наделяются правом участия в разработке образовательной программы учебного заведения, распределении стимулирующей части фонда оплаты труда тем преподавателям, которые внесли наибольший вклад в реализацию этой программы. Для активной деятельности общественных советов (с участием родителей) на уровне муниципалитетов и регионов необходимо оформить наметившиеся положительные тенденции принятием нормативных актов, предоставляющих этим социально-экономическим институтам реальные полномочия.

В-третьих, разработка механизмов повышения активности и самостоятельности обучающихся в получении образовательных результатов. Установление этих механизмов, по нашему мнению, предполагает усиление гибкости образовательных траекторий посредством выбора специальностей и курсов, а также увеличение времени самостоятельной работы студентов, тем самым начинает доминировать не примитивная передача информации, а участие обучающегося в обработке и производстве новых знаний.

В-четвертых, обеспечение эффективного взаимодействия образовательных учреждений с рынком труда и перспективным рынком технологий, что выражается в осуществлении следующих мероприятий: формирование образовательных кластеров в рамках частно-государственного партнерства; внедрение элементов софинансирования образовательных программ учебных центров российских предприятий, ориентированных на инновационную составляющую их конкурентоспособности; разработка системы независимой от образовательных учреждений аттестации профессиональных компетенций принимаемых работников посредством системы добровольных экзаменов, которые будут исполнять роль индикатора качества подготовки специалистов в учебном заведении; проведение рейтингования учебных заведений и образовательных программ с позиции работодателей и др.

Процесс создания и развития образовательно-производственных кластеров видится нам в русле репрофилирования существующей системы ПТУ и профессиональных лицеев и создания на их базе многопрофильных центров прикладных квалификаций в едином технологическо-учебном пространстве с вузами, в том числе на основе частно-государственного партнерства.

5. Выявлена степень воздействия здоровья человека труда на конкурентоспособность предприятия.

Развитие человека труда предполагает не только повышение уровня образования, но и совершенствование других элементов квалифицированной рабочей силы, прежде всего улучшение здоровья населения. Во все времена здоровье человека являлось естественной, абсолютной и непреходящей ценностью, величайшим благом, основой и условием всей жизни¹¹.

Как известно, более производительный труд основывается на квалифицированном труде. Это высокообразованные люди, которые способны гораздо больше работать, чем люди с низким уровнем образования и плохим здоровьем. Эта мысль была высказана еще У. Петти, А. Смитом, Д. Рикардо и К. Марксом. Об этом же говорили и социалисты-утописты Т. Мор, Ш. Фурье, Р. Оуэн и др. Они заявили о таком обществе, которое обеспечило бы прекрасное здоровье как базис свободного, производительного труда и благосостояния.

Безусловно, здоровье человека является одним из значимых и существенных элементов человека труда, особенно на стадии формирования инновационной экономики. Однако его изучению уделяется гораздо меньше внимания, чем, например, капиталу образования. Причиной такого недостаточного внимания к капиталу здоровья, вероятно, является его кажущаяся простота. Человеку свойственно относиться к своему здоровью не как к важнейшему фактору реализации способностей, а как к неизменному свойству организма. Оно становится приоритетным только в случае, если наступает угроза жизни, возможности работать и вести активный образ жизни.

Отсюда следует, что чем выше уровень здоровья гражданина, тем, соответственно, больше его способность к труду. Концепция человека труда обосновывает необходимость инвестиций в здоровье человека. Работник, обладающий высоким уровнем здоровья, вносит большой вклад в собственную и национальную «копилку», способен решать важнейшие социально-экономические проблемы, повышать уровень конкурентоспособности предприятия и страны в целом.

Для того чтобы можно было судить о качестве капитала здоровья населения, необходима система показателей. Существуют различные возможности группировки показателей в зависимости от того, какой классификационный признак положен в основу классификации. Мы рассмотрим показатели, характеризующие величину и качество капитала здоровья, учитывая натуральные и стоимостные показатели, а также по уровням агрегирования на микро- и макроуровне (табл. 2).

Анализ показывает, что данная система показателей обладает существенными недостатками: во-первых, громоздкость и трудоемкость подсчета; во-вторых, она затрудняет сопоставление уровней здоровья как отдельных индивидов, так и всей популяции населения.

¹¹ См.: Акопян А.С. Индустрия здоровья: экономика и управление / А.С. Акопян, Ю.В. Шиленко, Т.В. Юрьева. – М.: Дрофа, 2003.

Показатели, характеризующие величину и качество капитала здоровья¹²

Микроуровень		Макроуровень
Натуральные показатели		
индивид	фирма	национальная экономика (регион)
1. Наследственность. 2. Факторы риска (наличие вредных привычек, образ жизни, избыточная масса, хронические заболевания). 3. Трудоспособность и работоспособность. 4. Количество дней нетрудоспособности в году. 5. Личные спортивные достижения (разряды, грамоты, награды)	1. Потери рабочего времени из-за болезней и травм в год. 2. Количество оздоровительных и спортивных мероприятий для сотрудников. 3. Число мероприятий по охране труда	1. Средняя продолжительность жизни. 2. Смертность населения по разным причинам (в т.ч. младенческая и детская). 3. Естественный прирост (убыль) населения. 4. Численность и доля трудоспособного (нетрудоспособного) населения. 5. Уровень заболеваемости населения. 6. Потери рабочего времени по причинам болезни, травм и ухода за больными. 7. Уровень психического здоровья. 8. Уровень суицида. 9. Распространение вредных привычек (табакокурение, алкоголизм, наркомания, токсикомания). 10. Экологические условия жизни. 11. Показатели потребления основных продуктов питания. 12. Доля призывников, (не)годных к службе в армии. 13. Масштабы профилактических мероприятий. 14. Уровень развития массовой физической культуры и спорта. 15. Индекс человеческого развития
Стоимостные показатели		
1. Личные затраты на поддержание здоровья, медицинские нужды и физическую культуру. 2. Потери заработка (дохода) в результате нетрудоспособности. 3. Частная (индивидуальная) внутренняя норма отдачи вложений в здоровье	1. Затраты на оздоровительные и спортивные мероприятия. 2. Затраты на мероприятия по охране труда и технике безопасности. 3. Расходы на оплату больничных листов, покупку страховых полисов для сотрудников. 4. Потери дохода (прибыли) из-за нетрудоспособности сотрудников. 5. Расходы на доплаты сотрудникам за здоровый образ жизни, отсутствие вредных привычек и систематическое занятие физкультурой (спортом). 6. Частная (внутренняя) норма отдачи	1. Объем и доля расходов на здравоохранение и физическую культуру в ВВП (из госбюджета и других источников). 2. Потери ВВП из-за нетрудоспособности (болезней и травматизма) и смертности в трудоспособном возрасте. 3. Расходы на профилактические мероприятия и пропаганду здорового образа жизни. 4. Расходы на экологические программы. 5. Общественная (социальная) внутренняя норма отдачи инвестиций в здоровье

¹² Добрынин А.И., Дятлов С.А., Цыренова Е.Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. – СПб.: Наука, 1999. – С. 92-93.

Ввиду большого количества попыток создания интегрального показателя, отражающего состояние населения, до сих пор нет единого, общепринятого показателя. Серьёзным препятствием на пути создания системы показателей выступает крайний недостаток информации о тех признаках и факторах, которые подлежат выделению при оценке уровня общественного здоровья.

Вложения в человека труда со стороны индивидуума и его семьи признаются наиболее эффективными, поскольку подобные инвестиции есть результат оперативной реакции на изменения уровня здоровья. Но не менее важную роль в производстве и накоплении капитала здоровья в современных условиях играют хозяйствующие субъекты. Такой подход связан с тем, что решающей предпосылкой конкурентоспособности становится высококвалифицированная рабочая сила.

Исходя из вышеизложенного, можно сделать вывод:

- капитал здоровья – основной элемент формирования человека труда, важнейший воспроизводственный ресурс и фактор потенциального экономического роста. Сохранение и улучшение здоровья позволяют формировать квалифицированную рабочую силу, повышать производительность труда, поднимать уровень конкурентоспособности и способствует ускорению темпов экономического роста и накоплению национального богатства;
- хорошее здоровье от природы и приобретенные качества являются полноправными элементами капитала здоровья;
- капитал здоровья является источником доходов, выраженных не только в денежной форме, но и как психологический выигрыш, моральное удовлетворение, экономия времени, повышение социального престижа;
- состояние здоровья нынешнего поколения людей в значительной степени определяет качество капитала здоровья нации в будущем;
- в современных условиях неудовлетворительное состояние здоровья не способствует полной реализации приобретенной людьми способности трудиться;
- затраты на формирование и охрану капитала здоровья нации являются производительными и оказывают непосредственное влияние на повышение конкурентоспособности предприятия, а следовательно, и на экономический рост страны в целом.

Для решения задачи повышения уровня здоровья необходимо участие всех заинтересованных сторон: самих собственников капитала здоровья, работодателей и государства. Приоритетную роль в формировании и накоплении капитала здоровья населения страны должно играть государство путем создания условий для улучшения состояния здоровья: нужно поэтапно увеличивать расходы на здравоохранение до 6% ВВП, усилить эффективность управления отраслью на всех уровнях (федеральном, региональном, муниципальном). Управление на всех уровнях власти должно строиться исходя из принципов современного управления. Необходима целевая направленность всех мероприятий на преодоление отрицательной динамики здоровья населения РФ и достижение показателей здоровья, сопоставимых с уровнем развитых стран.

6. Доказана необходимость формирования трудовой мобильности квалифицированной рабочей силы для перехода отечественных предприятий на инновационную стадию конкурентоспособности.

Результативность человека труда непосредственно зависит от мобильности трудовых ресурсов. Человек труда должен достаточно быстро реагировать

на изменения в глобальной экономике и перестраиваться на те сферы деятельности, в которых его производительность выше.

Человек труда является одним из важнейших объектов инвестиций в человеческий капитал наряду со сферами образования и здравоохранения. Инвестиции в образование окажутся бессмысленными в том случае, если человек, получивший образование, не имеет возможности применить свои знания в трудовой деятельности ввиду отсутствия в определенном регионе соответствующего рабочего места или условий для открытия самостоятельного бизнеса. Человек, ограниченный только своим местом жительства, безусловно, ограничивает собственные экономические возможности и становится менее конкурентоспособным.

В связи с этим явление мобильности персонала становится актуальным для России. Большое число вакансий, востребованность высококвалифицированных кадров, а также качественный и цивилизованный подход к поиску работников, обладающих высоким уровнем человека труда, позволяют хорошим специалистам уходить с одной работы и не беспокоиться о проблеме трудоустройства в другом месте. «Мобильность – это перемещение с целью совершенствования мастерства. А настоящий профессионал никогда не останется без работы. Ему, к слову, даже необязательно ее искать, потому что, чаще всего, достойная работа находит его сама»¹³.

Следовательно, мобильность является одной из составляющих человека труда. Тем не менее в экономической литературе достаточно скупо отражена степень важности этого объекта в новой экономике. Динамичность ситуации в российской экономике, глобализация экономики и переход на инновационный путь развития делают этот вопрос актуальным. В научной литературе дается разное толкование мобильности. В целом под мобильностью понимается мера способности фактора производства к перемещению между различными сферами производства.

Обладать высокой миграционной подвижностью (мобильностью) и быть потенциальным мигрантом далеко не одно и то же. Эти понятия хотя и тесно связаны между собой, но отнюдь не синонимы. Л.Л. Рыбаковский отмечает, что «... миграция представляет собой реально состоявшийся и статистически фиксируемый факт перемещения населения, а миграционная мобильность – это только способность (склонность) населения к миграции, которая не всегда может реализоваться в силу разных причин»¹⁴. Мобильность – это психологическое состояние готовности человека к перемещению, его установка на определенный вид деятельности, связанный с этим перемещением.

Следовательно, мы можем определить мобильность человека труда как способность людей к передвижению в те профессиональные, отраслевые и региональные ниши, где ценность работника выше. Степень мобильности индивидуального человека труда, например, его способность быстро адаптироваться в меняющейся обстановке, находить нужные формы деятельности, а также ориентироваться в полученной информации (о ценах, заработках и т.п.), содействует перемещению работников в те отрасли и регионы, где человек труда используется более эффективно. По мере формирования инновационной экономики

¹³ Акулова Е. Будь мобилен, или Урок планирования деловой карьеры // Деловая неделя. – 2006. – № 1/2 (080). – С. 3.

¹⁴ Практическая демография / под ред. Л.Л. Рыбаковского. – М.: ЦСП, 2005. – С. 182.

уровень мобильности индивидуального человека труда, на наш взгляд, все чаще будет определяться стремлением человека к перемене своих приоритетов, относящихся к развитию образования, накоплению профессионального опыта, повышению квалификации и его конкурентоспособности.

Смена места работы (мобильность) сопровождается определенными затратами, как материальными, так и моральными (временная потеря дохода, поиск новой работы, а иногда и переезд на новое место жительства и т.д.). Следовательно, смена места работы связана со значительными краткосрочными инвестициями в человека труда. Эффект при этом может иметь долгосрочный характер, если человек получит более высокооплачиваемую работу.

Теория человека труда говорит о том, что люди будут перемещаться из регионов с относительно низкими доходами в районы с более высокими уровнями заработков и благоприятными условиями для проживания. Исследования американских экономистов и социологов показывают, что притягательность «хороших» регионов перевешивает эффект «выталкивания» районов с «плохими» условиями, т.е. если наиболее интенсивные потоки мигрантов идут в районы с наилучшими возможностями для получения работы и высокими доходами, то они не всегда идут из районов с наиболее низкими заработками. Причиной этого является тот факт, что в беднейших районах проживают люди с более низким уровнем не только благосостояния, но и образования и профессиональной подготовки, т.е. имеющие меньшие возможности переехать и трудоустроиться после переезда. Поэтому, помимо вопроса о том, куда люди стремятся переехать, важным является вопрос, кто именно с большей вероятностью переедет.

Перемещение нельзя рассматривать как единственную форму мобильности. Многие работники могут просто часто менять работу, не переезжая. Некоторые увольняются добровольно. Конечно, может присутствовать тот факт, что работодатель не предпринял никаких мер, чтобы удержать работника от увольнения, предполагается, что он считает издержки на предотвращение этого увольнения чрезмерными.

Таким образом, необходимо отметить следующее: мобильность, основанная на теории человека труда, является моделью добровольной мобильности, осуществляемой человеком в его собственных интересах. Несомненно, что выгода от мобильности человека труда будет больше, чем будет польза от новой работы для индивида и от нового работника для работодателя.

Мобильность человека труда в настоящее время все чаще расценивают как положительное явление. С приходом новых сотрудников омолаживается кадровый состав, создается новый психологический климат, появляются новые идеи, что повышает конкурентоспособность предприятия. В связи с этим должен изучаться вопрос об эффективности вложений в различные компоненты человеческого капитала, кроме того, следует разрабатывать методики и программы по минимизации потерь от экономической эмиграции на уровне страны и высокой мобильности персонала, если это уровень предприятия. Если такие пути будут найдены, а соответствующие программы реализованы, то неизбежно повысится уровень инвестиций в человека труда как на микро-, так и на

макроуровнях, что естественным образом приведет к росту ВВП. Отсюда можно сделать вывод, что независимо от того, какими материальными ресурсами обладает система, сами по себе они не приумножаются, поэтому государство и предприятие будут развиваться благодаря человеку труда – мобильного фактора повышения конкурентоспособности предприятия и страны в целом.

СПИСОК РАБОТ, ОПУБЛИКОВАННЫХ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ

Статьи, опубликованные в рекомендованных ВАК изданиях:

1. Лапухина, А.Ю. Человек труда в системе конкурентоспособности предприятия / А.Ю. Лапухина, А.Л. Кураков // Вестник Чувашского университета. – 2010. – № 2. – С. 380-387 (0,6 п.л.).

2. Лапухина А.Ю. Экономическое воздействие здоровья человека труда на конкурентоспособность предприятия / А.Ю. Лапухина // Вестник Чувашского университета. – 2010. – № 2. – С. 510-515 (0,5 п.л.).

Статьи, опубликованные в прочих научных изданиях:

3. Лапухина, А.Ю. Человек труда и инновационная экономика / А.Ю. Лапухина, А.Л. Кураков // Сборник научных статей докторантов, аспирантов и соискателей. – Чебоксары: Изд-во Чуваш. ун-та, 2010. – Вып. 4. – С. 170-178 (0,5 п.л.).

4. Лапухина, А.Ю. Влияние человека труда на конкурентоспособность предприятия / А.Ю. Лапухина // Сборник научных статей докторантов, аспирантов и соискателей. – Чебоксары: Изд-во Чуваш. ун-та, 2010. – Вып. 5. – С. 59-71 (0,7 п.л.).

5. Лапухина, А.Ю. Человек труда и его качественная характеристика / А.Ю. Лапухина // Сборник научных статей докторантов, аспирантов и соискателей. – Чебоксары: Изд-во Чуваш. ун-та, 2010. – Вып. 5. – С. 72-79 (0,4 п.л.).

6. Модернизация экономики / колл. авт.-сост. – Чебоксары: Изд-во Чуваш. ун-та, 2010. – 234 с. (13,59/0,2 п.л.).

7. Модернизация экономики – объективная необходимость / колл. авт.-сост. – Чебоксары: Изд-во Чуваш. ун-та, 2010. – 392 с. (22,78/0,2 п.л.).

8. Модернизация экономики: качество, конкурентоспособность, эффективность / колл. авт.-сост. – Чебоксары: Изд-во Чуваш. ун-та, 2010. – 386 с. (22,43/0,2 п.л.).

Формат 60×84/16. Бумага писчая.
Объем 1 п.л. Тираж 100 экз. Заказ № .

Отпечатано в типографии Чувашского госуниверситета
428015 Чебоксары, Московский просп., 15

