

DOI: 10.12731/2218-7405-2013-2-13

УДК 331.102.344

ЭФФЕКТИВНАЯ ЗАНЯТОСТЬ С ПОЗИЦИЙ РЕАЛИЗАЦИИ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО КАПИТАЛА ОБЩЕСТВА

Давыдова И.О.

Статья посвящена проблематике занятости и определению сущности эффективной занятости как одного из важнейших показателей реализации интеллектуального капитала, с учетом особенностей интеллектуального труда и реалий трансформационных экономик. Предложены критерии определения эффективной занятости с точки зрения работодателя, работника, государства, институциональной зрелости, основанные на профессионально-квалификационном уровне занятых.

Цель статьи – системный теоретический анализ эффективной занятости для раскрытия возможностей повышения степени реализации интеллектуального капитала.

Исследование опирается на методологические разработки теории занятости и интеллектуального капитала. Для изучения критериев эффективной занятости использован метод структурного анализа, группировки, классификации по заданным признакам; для выявления особенностей эффективной занятости интеллектуального труда – сравнительный анализ; для получения научных выводов – аналитический метод и метод научного обобщения.

Полученные результаты исследования способствуют рациональному, эффективному функционированию системы занятости с учетом многосторонних экономических интересов.

Ключевые слова: эффективная занятость, интеллектуальный капитал, реализация интеллектуального капитала, критерии эффективной занятости

EFFECTIVE EMPLOYMENT FROM THE POINT OF INTELLECTUAL CAPITAL'S IMPLEMENTATION

Davydova I.O.

The article is devoted to the problem of employment and the definition of the essence of effective employment as one of the most important indicators of the implementation of intellectual capital, allowing for the intellectual work and the realities of transformation economies. The criteria for the effective employment are determined in terms of the employer, the employee, state, institutional maturity, based on the level of professional qualification of the employed.

The purpose of the article is to consider a systematic theoretical analysis of effective employment to uncover opportunities to increase the level of implementation of intellectual capital.

The study is based on the methodological development of the theory of employment, and intellectual capital. The following methods are used: to study the criteria for effective employment – the method of structural analysis, grouping, classification given attributes is used, to identify the characteristics of effective employment of intellectual labor – a comparative analysis, to obtain scientific findings – the analytical method and the scientific generalization.

The obtained results of the study contribute to the rational, effective functioning of the system of employment with the multilateral economic interests.

Keywords: effective employment, intellectual capital, the implementation of intellectual capital, the criteria for effective employment.

Понятие эффективной занятости исходит как из общего представления об экономической эффективности, так и из задачи интеграции занятости с развитием человека, в том числе интеллектуальным. В современных условиях оно может быть сформулировано как обеспечение занятости на основе создания экономически эффективных рабочих мест, расширение возможностей выбора человека в сфере занятости в соответствии с той целью и образом жизни, которые человек предпочитает.

Характеристики занятости, которые в наибольшей мере отвечают задаче всесторонней реализации интеллектуального капитала: динамичная перегруппировки занятых по отраслям и сферам экономики (концентрация занятости в отрасли интеллектуального производства и сфере услуг), повышение квалификационного уровня рабочей силы и формирование нового интеллектуально-профессионального пространства, изменение формы труда и его дальнейшая интеллектуализация, развитие самозанятости «нового типа»; возникновение специфических подсистем отношений в сфере занятости (отношения профессионального совершенствования), усиление и углубление содержания гибкости занятости - гибкий рабочий год, выбор времени начала и окончания работы, одновременное участие в различных проектах. Эффективность занятости традиционно рассматривается в плане обеспечения экономической отдачи и высоких социальных результатов. Такое понимание исходит из общего понятия эффективности как соотношения полученного эффекта, т.е. степени достижения выбранной цели и затрат на ее осуществление. Стало быть, при эффективной занятости производственный потенциал, соответствующий реальному объему продукции, которую в состоянии произвести вся экономика или отдельное предприятие, будет использован в полной мере. Эффективная занятость означает ее соответствие определенным рыночным ожиданиям, требованиям. Эффективность определяется соотношением полученного эффекта, т.е. степени достижения выбранной цели и затрат на ее осуществление. Стало быть, при эффективной

занятости производственный и интеллектуальный потенциал, соответствующий реальному объему продукции и полезному эффекту, которые в состоянии произвести вся экономика или отдельное предприятие, будет использован наилучшим способом и в полной мере.

В экономической и социальной плоскостях эффективная занятость - это идеальное состояние трудоспособного населения в обществе. Но ему присуще движение занятости между равновесием / неравновесием, влияющим на эффективность занятости.

В.С. Буланов под эффективной понимает занятость населения, «... которая обеспечивает достойный экономический доход, здоровье, рост образовательного и профессионального уровня каждого члена общества на основе роста общественной производительности труда...» [1, С. 145]. По Э. Р. Саруханову, «эффективная занятость - это такое распределение трудовых ресурсов в территориальном и отраслевом разрезе, по сферам и видам деятельности, которое создает возможность в каждый конкретный момент времени получить наибольший прирост материальных и духовных благ» [6. С. 25]. Обеспечивая удовлетворение потребностей населения в рабочих местах, эффективная занятость одновременно направлена на стимулирование роста экономики, на общую экономическую эффективность, т.е. предусматривает оптимальное сочетание потребности в рабочих местах и трудовых вкладов рабочих с целью эффективного функционирования производства. Эффективную занятость можно рассматривать как одну из экономических форм занятости наряду с полной и рациональной занятостью населения. Полную, рациональную и эффективную занятость лишь теоретически можно рассматривать в чистом виде. В реальной действительности границы между ними размыты, и они оказываются в сплетении, взаимодействии и взаимопроникновении. Вместе с тем, эффективная занятость не тождественна ни полной, ни рациональной занятости. Занятость может быть и полной, и рациональной, но одновременно неэффективной. В то же время неполная,

нерациональная занятость не может быть эффективной, что свидетельствует о высшем статусе эффективной занятости среди ее экономических форм. Если экономическая система функционирует эффективно, то уровень занятости населения растет.

Эффективная занятость отражает состояние количественной и качественной сбалансированности между потребностью населения в работе и рабочими местами, при которой создаются благоприятные условия для социально-экономического прогресса и соблюдаются интересы как отдельных работников и работодателей, так и общества в целом.

Международная организация труда в своих документах всегда включала в стратегии занятости принципы, способствующие человеческому развитию. Конвенция 1964 г. № 122 «О политике в области занятости» декларирует, что с целью стимулирования экономического роста и развития, повышения уровня жизни, удовлетворения потребностей в рабочей силе и ликвидации безработицы и неполной занятости необходимо стремиться к полной, продуктивной и свободно избранной занятости [2]. Стремление к полной, продуктивной и свободно избранной занятости вполне оправданно, поскольку отражает стремление общества обеспечить работой каждого в соответствии с его силами и способностями, и таким образом распределить работников по рабочим местам, чтобы в результате получить наибольший объем материальных и духовных благ. Эта цель позволяет выработать политику занятости, направленную на реализацию права на труд, а не на минимизацию безработицы. Для общества это скорее долговременные стратегические цели, чем отражение той «реактивной» совокупности мероприятий, которые представляют собой сегодня политику занятости.

Эффективная занятость часто характеризуется уровнем занятости профессиональным трудом и выражается отношением числа занятых профессиональным трудом в материальном производстве к общему количеству трудовых ресурсов (в процентах). Данную пропорцию можно считать

оптимальной, только если она отвечает определенным требованиям: интересам повышения экономической эффективности производства; результатам интенсификации производства; результатам внедрения НТП, росту производительности труда, созданию благоприятных условий для воспроизводства человеческого капитала. Выразителем степени производительности труда может служить коэффициент эластичности занятости, который показывает взаимосвязь между ростом ВВП и ростом занятости в количественном измерении.

Однако представляется необходимым определять эффективность процесса вовлечения человека в общественное производство не только с разных точек зрения - работников, работодателей, государства, но также с точки зрения институциональной эффективности. При оценке эффективной занятости необходимо учитывать экономические интересы как работодателя, так и самого работника, поскольку они существенно различаются по своему содержанию, ожиданиям и показателям. Так, для работодателя конечным результатом являются трудовая отдача каждого работника, продуктивность труда, валовая выработка, загрузка оборудования, уровень использования производственных ресурсов, влияющие на величину его доходов и прибыли. Для работников – размер оплаты труда и уровень доходов, включая социальные блага, которые он может получить на предприятии. И если зарплата окажется ниже реального прожиточного минимума, то, естественно, такую занятость нельзя признать эффективной, ибо человеку придется искать дополнительный источник доходов (вторичную занятость). Под институциональной эффективностью занятости мы понимаем положительную отдачу от создания системы правил и процедур найма

С позиции работодателя основными критериями эффективной занятости становятся: производительность труда работника; соответствие между профессионально-квалификационным уровнем работника и содержанием выполняемой работы; максимальное соответствие трудовых усилий работников

интересам производства; вклад усилий работников в достижение конечных результатов деятельности предприятия; обеспечение развития предприятия.

С точки зрения работника основными критериями эффективности занятости являются: соответствие уровня вознаграждения за выполняемую работу представлениям работника об уровне компенсации его трудовых усилий и способностей, соответствие зарплаты уровню реального прожиточного минимума; соответствие выполняемой работы профессионально-квалификационному уровню работника; соответствие уровня прилагаемых трудовых усилий при выполнении работы тем, которые воспринимаются работником как необходимые; соответствие условий труда безопасным и эргономическим требованиям; соответствие выполняемой работы социальным потребностям работника (в общении, уважении, получении новых знаний и т.д.).

Основными критериями эффективной занятости с позиции государства выступают: рост национального дохода; производство общественно полезной продукции; научно-техническое развитие; рост благосостояния населения, обусловленный повышением профессионально-квалификационного уровня; снижение социальной напряженности.

Институциональная эффективность занятости предполагает следующие критерии: формальность правил контрактации; приоритетность при найме критерия компетентности по сравнению, например, с критерием лояльности, степень личной зависимости от работодателя (что особенно актуально для переходной экономики).

. В качестве критериев интеллектуальной эффективности занятости выступает влияние институтов занятости на:

- текучесть интеллектуальных работников (как вследствие непрозрачности системы продвижения, так и недооценки компетенций или вклада работника);

- уровень затрат, связанных с наймом и отбором работников интеллектуального труда, в соответствии с необходимыми требованиями;

- уровень затрат, связанных с неадекватной системой оценки результатов и материального стимулирования интеллектуального труда.

Одним из важнейших критериев достижения эффективной занятости как с позиции работников, работодателей, государства, так и позиций институциональной зрелости является профессионально-квалификационный уровень работников, что еще раз подчеркивает важность данного показателя. Профессионально-квалификационный уровень работников в современных условиях обязательно включает в себя гносеологический, аксиологический, праксеологический компоненты, которые обретают наполнение в рамках конкретной профессии [4].

Дефицит эффективной занятости может проявляться в следующем: наличие безработицы, синдром низкой производительности – занятость на производствах с устаревшей технологией и / или в условиях нехватки дополнительных факторов (например, капитала, земли), бедность работающих, несоответствие спада производства размеру занятости, удельный вес работников, находящихся в административных отпусках. Характеристики такого дефицита проявляются в украинской экономике. Например, в 2011 году в структуре занятых по профессиям в Украине около 25% занятых сосредоточено в сфере наипростейших профессий, не требующих образования, аналогичный показатель для России – доля имеющих начальное профессиональное образование – составляет 19,5%; количество тех, кто находится в вынужденных административных отпусках – хоть и уменьшилось почти в 2 раза, составляет 1,8% среднесписочной численности штатных работников, в России доля занятых неполное рабочее время по инициативе администрации составляет 0,85% от численности занятых[4,5]. Для работников дефицит неэффективной занятости проявляется в стремлении к

дополнительной занятости, неудовлетворенности работников уровнем заработной платы.

Список литературы

1. Буланов В.С. Рабочая сила в условиях формирующихся рыночных отношений. Рязань, 1994. 207 с.
2. Конвенция МОТ 1964 г. №122 “О политике в области занятости”. URL:http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/993_062
3. Насырова Э.Ф. Критерии и показатели оценки уровня профессиональной подготовки будущих учителей технологии при модульном обучении // Современные исследования социальных проблем (электронный научный журнал), №1(09), 2012. URL:
<http://sisp.nkras.ru/issues/2012/1/nasyrova.pdf>
4. Официальный веб-сайт Государственного Комитета статистики России. URL: <http://gks.ru>.
5. Официальный веб-сайт Государственного Комитета статистики Украины. URL: <http://ukrstat.gov.ua/control/uk/localfiles>
6. Саруханов Э.Р. Управление занятостью населения. СПб.: СПбУЭФ, 1993. 164с.

References

1. Bulanov V.S. *Rabochaya sila v usloviyakh formiruyushikhsya rynochnykh otnosheniy* [Working force under formation of market relations]. Ryazan, 1994. 207p.
2. *Konvensiya MOP 1964 g. №122 “O politike v oblasti zanyatosti”* [Convention IOL 1964 №122 “About the Employment Policy”.
http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/993_062
3. Nasyrova E.F. *Kriterii I pokazateli ocenki urovnya profesionalnoy podgotovki budushich uchitelei tehnologii pri modulnom obuchenii* [Criteria And Valuation Level Assessment Of Future Technology Teachers Professional Training

During Modular Teaching]. *Sovremennyye issledovaniya socialnykh problem*, no. 1 (2012). <http://sisp.nkras.ru/issues/2012/1/nasyrova.pdf>

4. *Oficialnyi veb-sait Gosudarstvennogo Komiteta Statistiki Rosii* [Official web-site of Government Statistic Committee of Russia]. <http://gks.ru>.

5. *Oficialnyi veb-sait Gosudarstvennogo Komiteta Statistiki Ukrainy* [Official web-site of Government Statistic Committee of Ukraine]. <http://ukrstat.gov.ua/control/uk/localfiles>

6. Sarukhanov E.D. *Upravlenie zanyatostu naseleniya* [Employment population operation]. SPb.: SPbUef, 1993. 164 p.

ДААННЫЕ ОБ АВТОРЕ

Давыдова Ирина Олеговна, доцент кафедры экономической теории Харьковского государственного университета питания и торговли, кандидат экономических наук, доцент

Харьковский государственный университет питания и торговли

ул. Клочковская, 333, г. Харьков, 61054, Украина

irinadavydova@list.ru

DATA ABOUT THE AUTHOR

Davydova Irina Olegovna, associate professor of Economic Theory Department, Ph.D. in Economic Science

Kharkov State University of Food and Trade

333 Klochkovskaya str., Kharkov, 61054, Ukraine

irinadavydova@list.ru

Рецензент:

Ким Матвей Николаевич, доктор экономических наук