

В результате у членов семьи возникают дополнительные стимулы к повышению производительности труда, возрастает степень удовлетворенности работой, что обеспечивает возможность получения более высоких доходов в долгосрочной перспективе. Семейная форма ведения хозяйства повышает, таким образом, эффективность человеческого капитала. Она способствует реализации творческих возможностей членов семьи. Труд рассматривается как форма участия в общественной жизни, а не только как источник дохода.

Значимость тех или иных факторов неодинакова в разных социально-экономических условиях, на разных этапах развития общества. Сегодня тенденция развития современной экономики слабо ориентирована на расширение участия членов семьи в управлении, повышении роли человеческого капитала в экономической жизни.

В настоящее время семья осуществляет свою трудовую деятельность, во-первых, в условиях обостряющейся проблемы трудоустройства, которая затрудняет реализацию права на труд и доходы. Более жесткими становятся требования к профессионализму, усиливается динамичность структурных изменений в производстве, что ведет к безработице и снижению жизненного уровня. Во-вторых, происходит ослабление ориентации на высококвалифицированный труд, обеспечивающий стратегические задачи социального, экономического и научно-технического развития.

Сегодня целесообразно перераспределение рабочей силы из государственного сектора в альтернативные формы хозяйствования путем организации частных и личных семейных предприятий, труд в которых будет давать большее внутреннее удовлетворение и больше возможностей для удовлетворения высших потребностей человека: заинтересованности, самоутверждения и развития личности, путем приобретения самостоятельности в планировании и выполнении работ, повышения производительности труда, расширения объема работ и совершенствования организации труда.

Таким образом, стабилизация жизненного уровня семьи, ее благополучия произойдет только при условии повышения интереса к качеству трудовой деятельности.

Г.П. Чуйко

БГЭУ (Минск)

К ВОПРОСУ О РАЗВИТИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Современные системы экономических, политических, социальных отношений во всех странах мира пытаются осмыслить суть и роль человека в обществе, в частности в экономической сфере. Исследования сви-

детельствуют, что можно выделить два принципиальных направления в экономической теории. Первое идет по пути "гуманизации экономического человека", исследуя психологические, социологические, биомедицинские потребности человека. Второе направление в своей основе имеет традиционный принцип максимизации потребления материальных благ, при этом существующие модели либо детализируются, либо, наоборот, идет отказ от детализации моделей и включение в них качественных параметров, имеющих только субъективную оценку. К последнему принадлежит теория человеческого капитала в современных нароодохозяйственных проблемах экономик разных стран.

Человеческий капитал играет важнейшую роль в процессах формирования и актуализации потенциала предприятия.

По своей сущности человеческие ресурсы являются естественным природно-социальным феноменом, не только не созданным с заранее фиксированной целью, но и обладающим способностью к целеполаганию, а потому им потенциально присуще, во-первых, наличие множества качественно различных способов возможного полезного использования порождаемых ими возможностей, во-вторых, множество функций, которые они выполняют в процессе их актуализации. Это обстоятельство обуславливает сложность оценки и управления ими.

Эффективная система управления человеческими ресурсами — это не только высокая результативность производства, но и всесторонняя социальная защищенность человека, благоприятный морально-психологический климат, комфортные условия труда, широкие возможности для самореализации личности. В результате — это высокое качество жизни, что полностью совпадает с главными устремлениями человека.

Каждый руководитель хотел бы, чтобы работники его фирмы работали эффективно и с полной отдачей сил. Но на пути решения этой задачи существует множество препятствий, как объективных, связанных с действием внешних сил, так и субъективных. Субъективные препятствия зачастую выражаются в ошибочных установках и приоритетах, в ряде заблуждений, присущих руководителям. В этой связи обобщение и последовательное использование на практике результатов научных исследований в области управления человеческими ресурсами позволит избежать данных ошибок.

Человеческий капитал предприятия формируется на основе потенциала его работников. Исходя из этого, можно оценивать качество персонала предприятия, профессионально-квалификационных групп и отдельного работника. Поскольку качество персонала — это степень соответствия его характеристик требованиям, вытекающим из целей предприятия и условий его деятельности, первый этап оценки качества персонала состоит в установлении эталонных требований к каждой группе сотрудников предприятия. Эти требования в общем случае формируются по компонентам человеческого капитала: здоровье, нравственность, творческие способности, активность, организованность, образование, профессионализм.

Эталонные значения компонент приводятся в тарифно-квалификационных справочниках (ТКС), должностных инструкциях, профессиональных требованиях и других документах. Однако в каждом конкретном предприятии необходимо выработать критерии оценки и выявления резервов реализации человеческого капитала.

Обобщение имеющихся тестов и методик позволило нам осуществить оценку сотрудников УП «Агрокомбинат «Ждановичи»» по различным признакам. Основное внимание было уделено показателям здоровья, образования и профессионализма. Расчеты показали, что индекс развития человеческого капитала в среднем по предприятию составил 0,6804 (при максимально возможном 1), обоснованы показатели уровня развития человеческого потенциала для подразделений и отдельных работников. Эти данные являются базой для выявления резерва роста производительности труда в целом по предприятию (на 9,19 %), на каждом рабочем месте, для разработки индивидуальных планов профессионального роста, обоснования подходов к организации стимулирования труда. При разработке мероприятий по повышению качества персонала основным ограничением явился возможный минимум суммарных затрат на проведение соответствующих мероприятий при соблюдении положения о том, что человек составляет основу организации, ее сущность и ее основное богатство, и от того, в какой мере она сможет задействовать его потенциал, существенно зависит ее успех в конкурентной борьбе.

Представляется, что такого рода оценка должна стать неотъемлемой составляющей мониторинга состояния и развития человеческого капитала предприятия и будет служить основой для оптимизации расстановки кадров, планирования мероприятий по коррекции социально-психологического климата, структуры подчинения, стиля управления и мотивирования сотрудников, оптимизации взаимодействия внутри и между подразделениями.

С.В. Шевченко

НИИ труда Минтруда и соцзащиты (Минск)

ПРОБЛЕМЫ ТАРИФНОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА В БЮДЖЕТНОЙ СФЕРЕ

В 1992 г. в Республике Беларусь в целях создания национальной системы тарифной оплаты труда работников организаций, финансируемых и получающих дотации из бюджета, впервые была разработана ЕТС.

В течение 1990-х гг. в ЕТС неоднократно вносились изменения. В настоящее время действующая ЕТС состоит из 27 разрядов, диапазон ее тарифных коэффициентов 1:7,84. При названном количестве разрядов