

ТРИБУНА МОЛОДЫХ

*М. Абдикаримова,
магистрант АЭиП*

НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ РАЦИОНАЛЬНОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ

Устойчивый экономический рост в условиях индустриально-инновационного развития и модернизации экономики в стране сопровождается существенными качественными и структурными преобразованиями во всех сферах экономической и социальной жизни страны. В условиях возникновения реальных возможностей развития социальной сферы и большей социальной ориентации экономики появляется необходимость изучения отдельных аспектов развития социальной сферы, а именно системы жизнеобеспечения и социальной защиты населения, регионализации социально-экономических преобразований, обеспечения социальной безопасности страны.

Рост интеллектуального потенциала, в свою очередь, ускоряет развитие технологии и повышение эффективности труда. Таким образом, взаимодействие роста производительности труда и повышения потребностей привело к экономии времени в процессе развития и ускорению этого процесса. Сейчас более 50% экономической активных граждан развитых стран (а в США – более двух третей) заняты умственным трудом.

Человек обладает творческими, предпринимательскими способностями, продуктивность которых не имеет видимых пределов. Именно поэтому в человеческих ресурсах скрыты наибольшие резервы для повышения эффективности функционирования организации. В современных условиях научно-технического прогресса возможен «моральный износ» человеческих ресурсов, но люди постоянно и осознанно стремятся к совершенствованию, повышению квалификации, обновлению знаний и профессиональных навыков.

В конце XX века в развитых странах получила широкое распространение концепция человеческого капитала. Введение в науку и практику нового термина «человеческий капитал» вызывает необходимость научного обоснования этой категории, установления ее взаимосвязи с традиционными понятиями.

К основным элементам человеческого капитала, как правило, относят:

- капитал образования (знания – общие и специальные);
- капитал подготовки на производстве (квалификация, навыки, опыт);
- капитал здоровья;
- обладание экономически значимой информацией;
- капитал миграции (обеспечивает мобильность работников);

– мотивация экономической деятельности.

Главная отличительная особенность человеческих ресурсов состоит в их личностной специфике. В отличие от машин и сырья люди наделены интеллектом, и их участие в производственном процессе носит осмысленный характер. В условиях ускорения технологических нововведений, обострения конкуренции, глобализации экономики именно знания, квалификация, творческие и предпринимательские способности работников рассматриваются как основной ресурс развития экономики и повышения эффективности и конкурентных преимуществ стратегического развития деловых организаций. На протяжении последних десятилетий в цепочке производственных ресурсов «человеческие ресурсы – материальные ресурсы – финансовые ресурсы» менялось стратегическое значение каждой составляющей в зависимости от окружения, целей и задач экономического развития. В современных условиях интеллектуализации бизнеса главным источником производительности труда и процветания организации выступают именно человеческие ресурсы.

Введение категории человеческих ресурсов в научно-теоретический аппарат экономики свидетельствует о том, что профессиональные знания, опыт, творческие, предпринимательские способности работников действительно обеспечивают экономическую эффективность и конкурентные преимущества организации в посткризисной среде, в результате их деятельности достигаются как общие организационные (приращение прибыли), так и личные (удовлетворение социальных потребностей работников) цели.

Рассматривая управление трудовыми ресурсами как систему и как составную часть управления социально-экономическим развитием общества, следует иметь в виду, что она относится к классу больших и сложных систем, основными признаками которых является наличие значительного количества взаимосвязанных и взаимодействующих подсистем и элементов, подчиненных единой цели. Особенность здесь состоит в необходимости всестороннего учета интересов личности и общества.

В самом укрупненном виде система управления трудовыми ресурсами включает в себя три подсистемы: первая – формирование трудовых ресурсов с целью удовлетворения потребности национального хозяйства в квалифицированных кадрах рабочих, специалистов и возмещение физических и духовных способностей рабочей силы; вторая – распределение и перераспределение рабочей силы с целью обеспечения полной (или максимальной) занятости трудоспособного населения, оптимального распределения и перераспределения рабочей силы; третья – использование трудовых ресурсов с целью эффективного потребления рабочей силы для производства необходимых материальных и духовных благ (рисунок 1).

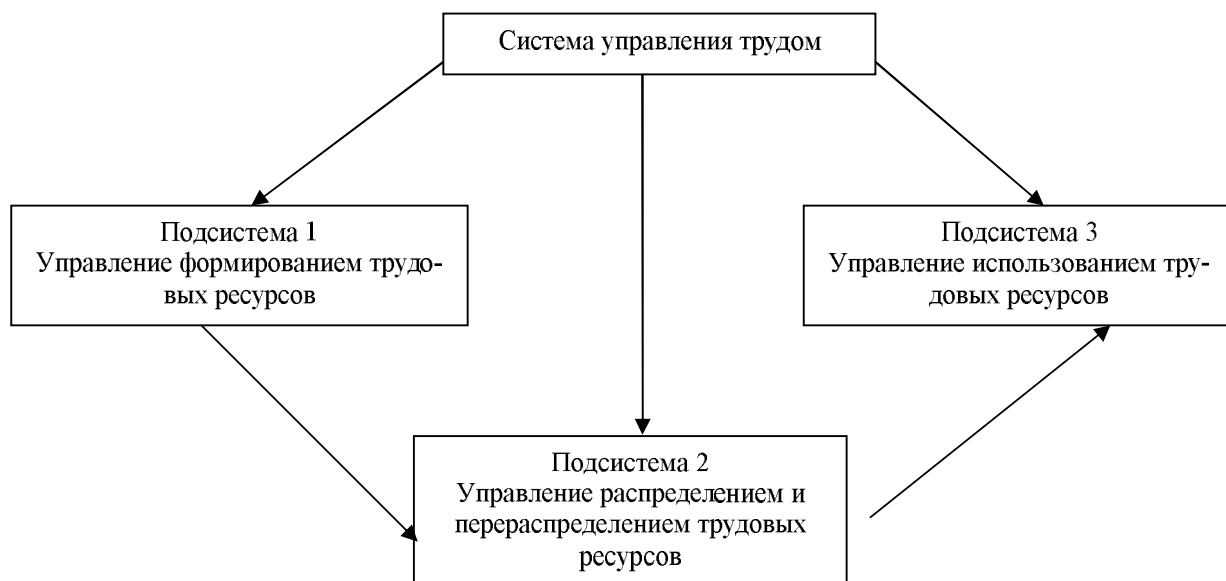


Рисунок 1. Система управления трудовыми ресурсами

Первая подсистема – формирование трудовых ресурсов. От ее нормального функционирования зависят все остальные фазы воспроизводства рабочей силы. От того, например, насколько качественно и количественно будут подготовлены квалифицированные кадры, зависит эффективность использования трудовых ресурсов. Управление формированием трудовых ресурсов начинается с управления демографической политикой.

Для эффективного функционирования второй подсистемы – управления процессами распределения и перераспределения – необходим четкий механизм планирования и прогнозирования потребности современной экономики в трудовых ресурсах различной квалификации. На сегодняшнем этапе развития казахстанской научной экономической мысли этому направлению уделяется много внимания, обоснованно это, в первую очередь, переходом системы образования на новые методы работы. Для успешного решения проблемы взаимосвязи рынка образовательных услуг и занятости населения необходимо более четкое взаимодействие органов образования и службы занятости.

Так, совместно с Минобразованием, акимами регионов и Министерством труда и социальной защиты населения Республики Казахстан осуществляется мониторинг потребности работодателей в рабочей силе на ближайшие три года (2009-2011 гг.), принимаются меры по приведению системы подготовки переподготовки специалистов в соответствие с поручениями главы государства и требованиями экономики. Создана база данных вакантных должностей по специальностям и безработным в разрезе областей, городов и районов.

Функционирование третьей подсистемы предполагает создание эффективного механизма планирования, отбора и оценки эффективности использования имеющегося трудового потенциала. В последнее время понятие эффективность деятельности является одним из наиболее важных и позитивных явлений в сфере развития людских ресурсов.

Научный подход к исследованию человеческих ресурсов предполагает их всесторонний и объективный анализ как сложного, многоструктурного образования, отличающегося количественными и качественными характеристиками. Количественные характеристики чаще выражаются численностью работников, необходимых для достижения целей ее деятельности. Однако в современных условиях особенно возрастает значимость качественных характеристик человеческих ресурсов, оказывающих сильное влияние на социально-экономическую систему.

При оценке интеллектуального капитала исследователи сталкиваются с большим количеством проблем. К ним относятся:

- ограниченные возможности строго формального и адекватного описания и измерения интеллектуальных ресурсов;
- методологические проблемы определения нормативов творческого труда (или даже самого творчества) и их надежности.

Эти проблемы могут быть решены только при условии разработки единых общепризнанных критериев комплексной оценки человеческого потенциала. Таким образом, категория «человеческий потенциал» выступает центральной характеристикой роли и места человека в современной социально-экономической системе. Человеческие ресурсы рассматриваются как совокупность трудовых, интеллектуальных, творческих, предпринимательских способностей и нравственных качеств работников, рациональное формирование, использование и развитие которых обеспечивает эффективность и конкурентоспособность организаций в посткризисной инновационной среде.

Инвестиции в человеческие ресурсы в развитых странах мира выступают важнейшим фактором экономического роста и повышения конкурентоспособности как на микро-, так и на макроуровнях. При этом инвестиции в человека, в его интеллектуальный потенциал обладают безусловной выгодой, ибо дают длительный, ограниченный лишь биологическими параметрами времени интегральный эффект. Главным условием достижения устойчивого развития экономики является накопление и сохранение человеческого капитала, проведение в жизнь стратегий, побуждающих людей совершенствовать свои навыки и умения на протяжении всей жизни посредством непрерывного обучения и профессиональной подготовки.

Освоение высоких технологий, достигших стадии практического использования и достаточной эффективности, влечет за собой изменения в организации труда, управления, требованиях к квалификации работников, системе образования. Появилась новая широкая сфера занятости, связанная с производством и эксплуатацией электронной техники, телекоммуникаций,

сбором, обработкой, анализом информации, ее использованием во всех сферах политической, социальной и экономической жизни. В экономике, основанной на знаниях и вedomой знаниями, стремление к познанию нового, творчество и гибкость являются наиболее значимыми характеристиками человеческих ресурсов. Предприниматели все больше ценят в кадрах способность думать и учиться, искать нестандартные решения и адаптироваться к изменениям. Более того, обостряется конкуренция за таких людей, проводится их целенаправленный поиск, на который не жалеют средств. Крупные корпорации имеют специальные программы по привлечению и удержанию таких кадров. Используются различные системы мотивации труда и его оплаты, обеспечивается возможность повышения уровня знаний и приобретение наиболее дефицитных профессий.

Растут и государственные расходы на систему образования, а в рамках отдельных компаний и фирм все чаще организуется планомерная система непрерывного обучения всего персонала, который тем самым обретает четко обозначенные перспективы служебного продвижения и роста благосостояния. Расходы на подготовку кадров внутри фирмы рассматриваются администрацией не просто как издержки на воспроизводство рабочей силы, а как долгосрочные инвестиции, дающие отдачу и способствующие повышению эффективности деятельности предприятия. Показательно, что во всех развитых странах действует система надбавок за рост квалификации. В большинстве случаев повышение квалификации не приходится оплачивать самому: это делает фирма. В последнее время на Западе практикуется подход, согласно которому повышение квалификации рассматривается как одна из форм поощрения за эффективную работу. При этом доступ к наиболее дорогостоящим формам образования получает наиболее квалифицированный и хорошо работающий персонал. Число предлагаемых платных краткосрочных вариантов обучения, направленных на получение не только разных профессиональных навыков, но и полноценных специальностей, в последние 10 лет постоянно растет. Так как использование человеческого капитала (независимо от источников его формирования) зависит от самого индивида, мотивация экономических субъектов становится одним из главных рычагов в управлении человеческим потенциалом как экономики в целом, так и предприятия в частности. Поэтому и государство, и фирмы должны создавать такие условия, в которых накопление человеческого капитала будет и выгодным, и престижным.

Сегодня в применении рабочей силы в США действуют одновременно две тенденции. Первая – стремление корпораций полностью обеспечить потребности собственного производства рабочей силой высокого качества, за счет этого добиться важных преимуществ в конкурентной борьбе. Отрасли, связанные с новыми направлениями научно-технического прогресса, предъявляют значительно более высокие требования к качеству используемого персонала. Эта стратегия предполагает дополнительные вложения не только в подготовку и развитие рабочей силы, но и в создание необходимых условий для более полного ее использования. Это, в свою очередь, создает заинтересованность фирм в сокращении текучести, закреплении работников за фирмой. Отсюда тенденция к существенному расширению и перестройке работы с персоналом. Концепция «человеческих ресурсов» прибегает к экономическим аргументам для обоснования новых подходов к использованию персонала и необходимости капиталовложений при освоении трудовых ресурсов. В тех же случаях, когда наниматель имеет дело с рынком избыточной рабочей силы, низкоквалифицированным персоналом или соответствующей экономической конъюнктурой, эта концепция поворачивается иными гранями и фактически сочетается с наиболее архаичными формами кадровой работы, интенсификации труда.

Наличие многих примеров крупных долгосрочных вложений и больших организационных усилий корпораций в части подбора, подготовки и развития персонала и создания условий для повышения производительности труда лишь подтверждает общее правило, согласно которому кадровая политика корпораций определяется экономической оценкой эффективности произведенных затрат. Выбор стратегии кадровой работы определяется реальными условиями функционирования корпораций. Они, в свою очередь, во многом обусловлены действующим механизмом государственно-монополистического регулирования.

Казахстан в ближайшие 5-10 лет, по нашему мнению, станет страной более сильной и конкурентоспособной, с диверсифицированной экономикой и населением, активно вовлеченной в новую экономику. К этому году, я думаю, Казахстан будет в числе пятидесяти наиболее конкурентоспособных стран мира с благоприятным деловым климатом, позволяющим привлекать

значительные иностранные инвестиции в несырьевые секторы экономики страны. Казахстан укрепит свои политические и экономические связи с сопредельными странами и другими государствами.

Страна будет обладать человеческими ресурсами, необходимыми для развития диверсифицированной экономики, а также иметь инфраструктуру, необходимую для обслуживания отечественных предпринимателей и экспортеров. Будет обеспечена бесперебойная связь с остальным миром за счет интенсивного развития транспортной инфраструктуры и телекоммуникаций. Обрабатывающая промышленность, сельское хозяйство и сфера услуг Казахстана займут достойное место в структуре экономики наряду с горнодобывающей промышленностью. В социальной сфере и сфере защиты окружающей среды будут достигнуты значительные результаты.

В прогнозируемые годы доля населения с доходами ниже прожиточного минимума, по нашему мнению, должны снизиться до 8%. Социально уязвимые группы населения, люди с ограниченными возможностями, женщины, дети и молодежь должны чувствовать себя более защищенными и смогут расширить свои возможности в обществе. Качественное образование от детского сада до университета должно стать доступным по всей стране, значительно улучшится состояние здоровья населения. Услуги здравоохранения будут соответствовать лучшим мировым стандартам. Казахстанцы будут вести более здоровый образ жизни.

Список использованных источников:

1. Щетинин В. Человеческий капитал и неоднозначность его трактовки // *Мировая экономика и международные отношения*. – 2008. – №12. – С. 47.
2. Сумарокова Е.В. Инвестиции в человеческий капитал // *Высшее образование сегодня*. – 2009. – №3. – С. 34.
3. Михеева С.Г. Интеллектуализация экономики: инновационное производство и человеческий капитал // *Проблемы теории и практики управления*. – 2009. – №1.

Түйін

Бұл мақалада адам ресурстарын тиімді пайдалану мәселелері қарастырылады.

Summary

Some aspects of rational use of human resources are considered in this article

А.Абдуллаева,

магистрант 2 курса научно-педагогической магистратуры КазЭУ им. Т. Рыскулова

УПРАВЛЕНИЕ ПОРТФЕЛЕМ ЦЕННЫХ БУМАГ КОММЕРЧЕСКОГО БАНКА

В условиях неразвитости фондового рынка коммерческие банки к формированию инвестиционного портфеля подходят довольно осторожно. Обычно они останавливаются на государственных ценных бумагах, у которых степень ликвидности высока. Инвестиции должны приносить доход почти такой же, как доход от прочих вложений (в том числе кредитных). В то же время инвестиции – это банковский актив, который может быстро превратиться в наличные средства. Основными факторами, которые определяют цели инвестиционной политики банка, являются потребность в доходе и ликвидности. Таким образом, инвестиционная политика банка должна быть направлена на сбалансированное удовлетворение в ликвидных активах и в доходности инвестиций.

Банки должны прогнозировать возможные колебания цен на фондовом рынке. При этом цена продажи ценных бумаг должна прогнозироваться выше, чем цена покупки их. Разница между ценой продажи и ценой покупки ценных бумаг должна направляться на покрытие:

- размера корпоративного подоходного налога;
- комиссионные, уплаченные бирже;
- прочие издержки по покупке.

Если прогнозная цена на ценные бумаги не оправдывает такое покрытие, то такие инвестиции не следует проводить. Прогнозирование в нынешних условиях финансового кризиса представляет сложную проблему.

Котировка ценных бумаг зависит от многих факторов, в частности от: