
ВНУТРИФИРМЕННЫЙ МЕХАНИЗМ РЕГУЛИРОВАНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ ВОСПРОИЗВОДСТВА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Саломахина Юлия Александровна, асп.

Воронежский государственный университет, Университетская пл., 1, Воронеж,
Россия, 394693; e-mail: s.j.a.86@mail.ru

Цель: в данной статье раскрывается структура внутрифирменного механизма регулирования экономических отношений воспроизводства человеческого капитала, его элементы, методы, инструменты как формы проявления этих отношений. *Обсуждение:* для этой цели автор использует воспроизводственный подход, который дает возможность исследовать материально-вещественное содержание (субъекты, объекты, методы и инструменты регулирования) и общественную форму внутрифирменного механизма регулирования. *Результаты:* предложен объективно-субъективный механизм, который необходимо создавать и использовать в хозяйственной деятельности общества. Обоснована необходимость совершенствования этого внутрифирменного механизма регулирования экономических отношений.

Ключевые слова: человеческий капитал, механизм хозяйствования, внутрифирменный механизм регулирования экономических отношений воспроизводства человеческого капитала.

1. Введение

В настоящее время существует множество определений механизма. Главной отличительной чертой механизмов является наличие объективного и субъективного начала в их построении.

2. Обзор публикаций по проблеме

В философии определяют механизм как «систему движений или событий, а также устройство или приспособление, в котором и посредством которого совершаются эти движения, определяемые законами природы» [1]. Это определение отражает объективное начало механизма, характеризуя его структурное содержание. Таким образом, механизм вообще есть философская категория, которая выражает объективные процессы, происходящие в природе, обществе и экономике. Такой механизм не зависит от человека и его воли, его никто не создавал и действие его опирается на сугубо объективные процессы независимо от степени их познания человеком.

Согласно точке зрения управленцев, механизм есть «система, устройство, определяющее порядок какого-нибудь вида деятельности» [2]. Данное определение отражает субъективное начало механизма. Следовательно, существуют и механизмы, которые созданы при непосредственном участии людей, в основе поведения которых лежат интересы. Такие механизмы создаются в целях достижения определенных положительных результатов хозяйствования и при всестороннем познании людьми объективных экономических процессов. В качестве примера такого механизма выступает механизм регулирования. Ряд авторов рассматривают понятие «механизм регулирования» следующим образом:

– совокупность организационных структур и конкретных форм хозяйствования, методов управления и правовых норм, с помощью которых общество использует экономические законы с учетом конкретно складывающейся обстановки [3];

– способ регулирования экономической деятельности на макроэкономическом уровне, а также система стимулов и мотиваций, которыми руководствуются участники хозяйственной жизни [4].

Представленные точки зрения на определение механизма регулирования позволяют сделать вывод, что механизм регулирования по сути представляет собой хозяйственный механизм, используемый людьми при регулировании хозяйственных процессов в обществе.

И.Т. Корогодин механизм регулирования отождествляет с механизмом хозяйствования общества: «Механизм хозяйствования общества как непрерывный структурный элемент экономической системы представляет собой совокупность конкретных экономических и социальных форм, методов и способов, правовых норм, используемых людьми при регулировании экономической жизни страны. В его состав могут входить частные механизмы, которые встроены в различные экономические и финансовые системы» [5].

В ходе нашего исследования механизма регулирования экономических отношений воспроизводства человеческого капитала мы будем рассматривать объективно-субъективный механизм, который необходимо создавать и использовать в хозяйственной деятельности общества.

Механизм регулирования экономических отношений воспроизводства человеческого капитала обусловлен материально-вещественной и общественной природой воспроизводства. Это объясняется тем, что материально-вещественная сторона воспроизводства человеческого капитала регулируется посредством системы экономических отношений и других отношений, которые опосредуют данный воспроизводственный процесс. Поэтому последние проявляются в конкретных формах, в качестве которых выступают методы, инструменты регулирования экономических отношений воспроизводства человеческого капитала.

Механизм регулирования экономических отношений воспроизводства человеческого капитала можно рассматривать двояко:

– механизм действия как система движений или событий, т.е. объективное начало механизма;

– механизм использования как устройство, определяющее порядок какого-нибудь вида деятельности для достижения целей, т.е. субъективное начало механизма.

Объективное и субъективное начало механизма регулирования является методологической предпосылкой для раскрытия его сущности. Для этой цели мы используем воспроизводственный подход, который дает возможность исследовать и материально-вещественное содержание механизма регулирования экономических отношений воспроизводства человеческого капитала и его общественную форму. По своей природе механизм регулирования базируется на организационно-экономических отношениях, а элементы механизма – методы и инструменты, как формы проявления этих отношений.

Сущность механизма регулирования экономических отношений воспроизводства человеческого капитала, по нашему мнению, выражает систему социально-экономических и организационно-экономических отношений, возникающих в процессе движения человеческого капитала по поводу его формирования, распределения и обмена, использования.

По своему предназначению механизм регулирования экономических отношений воспроизводства человеческого капитала имеет сходство с хозяйственным механизмом общества, который представляет собой совокупность конкретных экономических и социальных форм, методов и способов, правовых норм, используемых людьми при регулировании экономической жизни страны. В его состав могут входить частные механизмы (или звенья), которые встроены в различные экономические и финансовые системы, например, государственный, внутрифирменный и рыночный [5]. Механизм регулирования экономических отношений воспроизводства человеческого капитала и хозяйственный механизм схожи в их структурных элементах – звеньях, например, государственное, внутрифирменное и рыночное. Механизм регулирования экономических отношений воспроизводства человеческого капитала рассмотрим с позиции внутрифирменного механизма регулирования.

3. Обсуждение результатов

Внутрифирменный механизм, по нашему мнению, регулирует экономические отношения формирования, распределения и использования человеческого капитала.

Внутрифирменный механизм регулирования представляет собой совокупность административных, организационных, социальных, экономических методов и инструментов, направленных на формирование и развитие человеческого капитала внутри фирмы или предприятия с целью повышения конкурентоспособности фирмы, использования новой техники и технологии, роста эффективности и производительности труда.

Субъектами внутрифирменного механизма регулирования являются работодатель, наемные работники, профсоюзы. В качестве объектов регулирования внутрифирменного механизма регулирования рассматриваются экономические отношения формирования, выраженные через формы их проявления, в виде затрат (внутрифирменные инвестиции), экономические отношения распределения в форме разделения труда, кооперации труда и экономические отношения использования в форме услуги человеческого капитала.

Методы внутрифирменного механизма регулирования экономических отношений формирования человеческого капитала можно выделить следующие:

- административные;
- организационные;
- экономические.

Административные методы регулирования – это методы, регламентирующие управленческие решения, предполагающие запрет, разрешение или принуждение. Это могут быть: приказы, распоряжения, указания, обязательные для исполнения и направленные на поддержание дисциплины труда.

Организационные методы регулирования связаны с профессиональной квалификацией, обучением и развитием работников, организацией переподготовки работников, выработкой рекомендаций для повышения квалификации и накопления профессионального опыта, создания благоприятных социальных и производственных условий для профессионально-квалификационного роста работников и реализации их человеческого капитала. Все это будет способствовать созданию новых и совершенствованию уже имеющихся характеристик человеческого капитала.

К экономическим методам регулирования относятся финансирование и стимулирование систематического повышения квалификации, непрерывного самообразования, развивающего навыки и умения эффективной деятельности.

Инструменты внутрифирменного механизма регулирования экономических отношений формирования человеческого капитала: штатное расписание, должностная инструкция, внутрифирменные инвестиции, заработная плата, карьерный рост.

Основными функциями внутрифирменного механизма регулирования отношений на стадии формирования человеческого капитала являются:

1. Планирующая функция, обеспечивающая планирование, подготовку кадрового состава и квалификации работников посредством организации курсов. Эта функция позволяет удовлетворить потребности работодателя в определенном качественном уровне человеческого капитала в краткосрочной и в долгосрочной перспективе, а также позволяет наемным работникам совершенствовать характеристики своего человеческого капитала и

тем самым быть постоянно востребованными на внутреннем рынке труда.

2. Соединительная функция обеспечивает соединение человеческого капитала со средствами производства через рынок труда и рынок капитала.

3. Контролирующая функция обеспечивает соблюдение административных, организационных, правовых и законодательных норм в процессе труда.

Регулирование экономических отношений распределения человеческого капитала также осуществляется внутрифирменным механизмом.

Выделим следующие методы внутрифирменного механизма регулирования экономических отношений распределения человеческого капитала:

– административные методы регулирования связаны с распоряжениями о любых перемещениях работников внутри фирмы или предприятия и применении мер дисциплинарного воздействия, выплатой заработной платы, созданием и ликвидацией рабочих мест;

– социально-экономические, например, профессиональная адаптация, стимулирование повышения квалификации, заключение или расторжение трудового соглашения (контракта);

– организационные методы регулирования связаны с распределением и перераспределением работников внутри предприятия или фирмы по подразделениям, отделам, рабочим местам в соответствии с их качествами и способностями, проведением конкурсов на вакантные места.

В качестве инструментов внутрифирменного механизма регулирования экономических отношений распределения человеческого капитала можно рассматривать: административные правила и процедуры, установление уровня оплаты услуг труда, система премирования, трудовые соглашения.

Функции внутрифирменного механизма регулирования экономических отношений распределения человеческого капитала следующие:

1. Стимулирующая функция обеспечивает мотивацию работников на развитие, повышение квалификации, совершенствование профессиональных знаний, умений и навыков.

2. Координирующая функция, с помощью которой осуществляется распределение и перераспределение работников внутри предприятия или фирмы в соответствии с их качествами и способностями, по видам и сложности выполняемого труда на основе его разделения, кооперации.

Основными функциями внутрифирменного механизма регулирования экономических отношений использования человеческого капитала являются:

1. Корректирующая функция обеспечивает принятие и утверждение норм отчислений в фонд профессиональной подготовки и повышения квалификации кадров, норм инвестирования в человеческий капитал.

2. Стимулирующая функция. Заинтересованность в развитии способностей стимулирует работодателей к дополнительным инвестициям в человеческий капитал, поскольку они ожидают, что их расходы окупятся и

они получают дополнительную прибыль благодаря более высокой производительности труда.

Выделим следующие инструменты внутрифирменного механизма регулирования экономических отношений использования человеческого капитала: нормы инвестиций, сроки окупаемости, трудовые нормы. К методам внутрифирменного механизма регулирования экономических отношений использования человеческого капитала можно отнести организационно-административные методы, связанные с трудовым законодательством.

4. Заключение

Необходимо постоянное совершенствование внутрифирменного механизма регулирования, создание конкурентных преимуществ. Качественный человеческий капитал есть устойчивое конкурентное преимущество фирмы. Поэтому необходимы внутрифирменные инвестиции в развитие внутрифирменного обучения, подготовки, переподготовки работников, что является основной составляющей процесса формирования человеческого капитала.

Большую роль в формировании человеческого капитала играет домохозяйство в лице членов семьи. Первоначально становление человеческого капитала происходит за счет воспитания в семье. Все структурные элементы человеческого капитала приобретаются и накапливаются посредством инвестиций домохозяйства. Домохозяйство несет затраты (инвестиции), необходимые для формирования человеческого капитала для того, чтобы многократно компенсировать эти затраты в будущем возросшим уровнем дохода. В рамках совершенствования внутрифирменного механизма регулирования со стороны домохозяйства предполагается саморазвитие, обучение и переобучение в соответствии с требованиями рынка труда, совершенствование умений и навыков посредством стажировок и т.д. Система профессиональной подготовки и непрерывного повышения уровня квалификации способствует постоянному возрастанию человеческого капитала. Так, работник в процессе труда на одном рабочем месте систематически повышает квалификацию, осуществляет непрерывное самообразование, накапливает профессиональный опыт, увеличивает свой человеческий капитал для того, чтобы претендовать на другое более оплачиваемое рабочее место и обеспечить рост заработной платы. Осуществляется внутрифирменное перемещение работников через установление цены на услугу труда.

Следует отметить, что активная роль в формировании качественного человеческого капитала страны принадлежит и государству. Государство участвует в профессиональном обучении, переобучении, переподготовке носителя человеческого капитала. Поэтому эффективность функционирования всей системы образования зависит от направлений государственной политики в области образования, занятости и т.д. Необходимо модернизировать системы здравоохранения, образования, увеличить приток инвестиций в научную сферу, разработать и реализовать в стране инновационные модели развития человеческого капитала, создать принципиально новую систе-

му профессиональной подготовки и повышения квалификации работников, которая удовлетворяла бы общественные потребности в более квалифицированных кадрах. Также важно согласование мероприятий государственной политики на рынке труда и политики в области образования для того, чтобы профессиональная подготовка высококвалифицированных специалистов соответствовала требованиям рынка труда сегодняшнего дня.

Список источников

1. Философский энциклопедический словарь, гл. ред. Л.Ф. Ильичев [и др.]. Москва, Сов. энцикл., 1983. 840 с.
2. Гавриленко В.Г., Никитенко П.Г., Ядевич Н.И. *Право и экономика: Большой энциклопедический словарь высшего управленческого персонала*. НАН Беларуси, Ин-т экономики. Минск, Право и экономика, 2001. 1364 с.
3. Медведев В.А., Абалкин Л.И., Ожельев О.И. и др. *Политическая экономика*. Москва, Политиздат, 1988. 347 с.
4. *Экономика*, под ред. А.С. Булатова. Москва, БЕК, 1997. 816 с.
5. Корогодин И.Т. Экономические отношения, механизм хозяйствования и экономическая политика: методология анализа их взаимодействия // *Экономика и менеджмент: Учен. зап. Эконом. фак-т ВГУ. Воронеж*, 2002, вып. 3, с. 56-68.

INTRA-FIRM MECHANISM OF REGULATION OF ECONOMIC RELATIONS OF REPRODUCTION OF THE HUMAN CAPITAL

Salomahina Yulia Aleksandrovna, graduate student

Voronezh State University, University sq., 1, Voronezh, Russia, 394693;
e-mail: s.j.a.86@mail.ru

Purpose: in this article we reveal the structure of the intra-firm mechanism of regulation of the economic relations of reproduction of the human capital, its elements, methods, tools as forms of manifestation of these relations. *Discussion:* author uses reproduction approach which gives the chance to investigate the material contents (subjects, objects, methods and instruments of regulation) and a public form of the intra-firm mechanism of regulation. *Results:* the objective and subjective mechanism which needs to be created and used in economic activity of society is offered. Need of improvement of this intra-firm mechanism of regulation of the economic relations is proved.

Keywords: human capital, management mechanism, intra-firm mechanism of regulation of economic relations of reproduction of the human capital.

Reference

1. Il'ichev L.F. et al. (ed.) *Filosofskii entsiklopedicheskii slovar'*. Moscow, Sov. entsikl., 1983. 840 p. (In Russ.)
2. Gavrilenko V.G., Nikitenko P.G., Iadevich N.I. *Pravo i ekonomika: Bol'shoi entsiklopedicheskii slovar' vysshego upravlencheskogo personala*. Minsk, Pravo i ekonomika, 2001. 1364 p. (In Russ.)
3. Medvedev V.A., Abalkin L.I., Ozherel'ev O.I. et al. *Politicheskaja ekonomija*. Moscow, Politizdat, 1988. 347 p. (In Russ.)
4. Bulatova A.S. (ed.) *Ekonomika*. Moscow, BEK, 1997. 816 p. (In Russ.)
5. Korogodin I.T. *Ekonomicheskie otnosheniia, mekhanizm khoziaistvovaniia i ekonomicheskaja politika: metodologija analiza ikh vzaimodeistviia // Ekonomika i menedzhment: Uchen. zap. Ekonom. fak-t VGU. Voronezh, 2002, myr. 3, pp. 56-68.* (In Russ.)