

РАЗВИТИЕ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Жанна Цауркубуле, Виктор Морохин
Балтийский институт психологии и менеджмента, Рига, Латвия

Резюме

В статье представлен аналитический обзор развития человеческих ресурсов в Латвии в условиях экономического и финансового кризиса. Причины экономических просчетов Латвии анализируются в контексте прогресса человеческого фактора и управления человеческими ресурсами. сделаны выводы о необходимости системного подхода к человеческому потенциалу при управлении государством. Управление человеческими ресурсами является неотъемлемой частью социально-экономической системы в целом, которое осуществляется путем управления людьми.

Ключевые слова: развитие, человеческие ресурсы, управление, народное хозяйство, экономическая рецессия.

Key words: development, human resources, management, a national economy.

Вступление

Важнейшим условием развития народного хозяйства в условиях экономической рецессии и кризиса становится повышение эффективности управления человеческими ресурсами. Это определяет необходимость разработки и использования современного подхода к управлению человеческими ресурсами, суть которого заключается в отходе от трактовки человека только как экономического ресурса. Цель исследования: разработать предложения по повышению эффективности управления человеческими ресурсами в условиях экономической рецессии и кризиса. Задачи исследования: проанализировать тенденции в управлении развитием народного хозяйства государства в условиях экономической рецессии и кризиса; изучить роль человеческого фактора в управлении развитием; разработать предложения по формированию условий для повышения эффективности использования человеческих ресурсов в развитии народного хозяйства. Теоретическую основу исследования составляет системный подход к анализу влияния финансового и экономического кризиса на развитие человеческого потенциала региона. Методы исследования: при исследовании статистических данных использован метод сравнительного анализа, а при разработке предложений – системная методология и системный подход.

1. Развитие народного хозяйства и человеческие ресурсы

Впервые за несколько лет во втором квартале 2010 года в Балтии был зафиксирован

прирост ВВП, что произошло благодаря увеличению объемов экспорта и промышленной продукции. В 2009 году прибалтийские государства пережили одно из самых драматических снижений ВВП. В Латвии этот показатель снизился на 18%, в Литве - на 14,8%, в Эстонии - на 13,9%. Аналитики сходятся во мнении, что самое страшное для этих государств позади. Вместе с тем, Международный Валютный фонд предупредил, что из-за большой безработицы и слабого кредитования процесс восстановления экономики будет долгим [14].

Но, несмотря на то, что экономические показатели Латвии в 2010 году были лучше, чем в 2009 году, только 14% жителей оценивают этот год лучше, 38% считают, что он был хуже, 43% не видят никаких изменений. Об этом свидетельствуют результаты опроса, проведенного в декабре 2010 года центром социологических исследований [9]. В третьем квартале 2010 года 56% семей в Латвии признали, что их благосостояние за последние 12 месяцев ухудшилось, свидетельствуют данные опроса Центрального статистического управления. Эти показатели немного лучше, чем в первом квартале, когда об ухудшении своего финансового положения заявили 75% семей, и во втором квартале — 67%. Основными причинами ухудшения ситуации были названы сокращение зарплаты, удорожание товаров, потеря работы, задержка зарплаты и др. 38% респондентов сократили потребление основных продуктов питания — картофеля, хлеба, яиц, молока. В первом квартале на продуктах сэкономили 50% семей, во второй квартале 40%.

22% семей пытались сэкономить, откладывая визит к врачу (в первом квартале 32%, во втором 23%), а 28%, даже сходя к врачу, не могли себе позволить необходимые лекарства. Еще 20% указали, что запаздывают с уплатой коммунальных платежей. Как и ранее, 81% семей признали, что вообще не имеют денежных накоплений [10].

Вместе с этим, на рынке труда, по уверениям экспертов, наблюдается дефицит рабочей силы. Возникает вопрос — откуда взялась нехватка кадров, ведь в стране один из самых высоких уровней безработицы в Евросоюзе. Как полагают эксперты, экономический кризис создал две тенденции — сокращение рабочих мест в Латвии и отъезд наиболее активных и востребованных специалистов за границу. Та часть трудоспособного населения, которая сейчас стоит на бирже, не устраивает работодателей. Во время кризиса требования к потенциальным сотрудникам резко возросли. Возник спрос на профессионалов. Эксперты утверждают — через два три года проблема нехватки рабочих рук станет еще ощутимее, поскольку миграционной политике в Латвии внимания не уделяется. Люди продолжают уезжать [12]. Примерно каждый пятый (19%) экономически активный житель Латвии в возрасте от 18 до 55 лет в течение ближайшего года планирует уехать из страны, чтобы работать или учиться за границей. Это показал опрос, проведенный агентством TNS Latvia и телекомпанией LNT. Среди стран, куда латвийцы собираются уезжать, чаще всего они называли Норвегию и Швецию — 27%, а также Великобританию — 26%. 15% респондентов собираются уехать в Германию, 12% — в Россию, 20% — в другие страны, а у 27% собирающихся уезжать нет конкретной цели [11].

В апреле 2010 года центр исследований рыночного и общественного мнения („SKDS“) провёл исследование, в ходе которого были опрошены более одной тысячи жителей Латвии в возрасте от 18 до 74 лет. Вот некоторые его результаты. Большинство участников опроса считают, что в развитии экономического кризиса виновато правительство. Мнения, что причина кризиса во внешних условиях, а не в действиях правительства, придерживаются только 0,2% опрошенных жителей. Были отмечены такие причины как: чересчур большие затраты на содержание государственного аппарата (71%), коррупция (69%), разворовывание государства (65%). Интересно, что и два года назад

мнение жителей было негативным. Весной 2008 года более 60% участников опроса были убеждены, что направление развития государства неправильное. Большинство участников опроса считают, что правительству нужно искать пути как оживить экономику и создать новые рабочие места [8].

2. Человеческий фактор и управление в условиях экономической рецессии

„Чтобы понять, как функционирует экономика и как ею эффективно управлять, следует обратить внимание на иррациональное начало, которое стоит за нашими мыслями и чувствами. Мы никогда не научимся понимать значительные экономические события, если не осознаем, что их причины во многом в наших головах. Если экономические модели не будут включать в себя иррациональное начало, то мы рискуем вообще не распознать реальный источник всех неприятностей. Решить наши экономические проблемы можно, только если мы будем в теории и на практике уделять должное внимание иррациональному началу. Экономические процессы и роль государства в них невозможно описать, имея в виду исключительно экономические мотивы. Необходимо также учитывать и отчётливо понимать такие категории, как доверие, чувство справедливости, злоупотребления, денежная иллюзия и истории, возникающие по ходу развития страны и мира в целом.“ [1].

В Латвии существенное значение в экономических неудачах в 1990-1994 годах (падение ВВП на 51%) имел субъективный или человеческий фактор, те люди, которые формировали и реализовывали экономическую политику. Ситуация в экономике Латвии существенно не изменилась и к 2009 году — именно человеческий фактор или некомпетентность лиц, принимающих решения в вопросах управления экономикой, в значительной степени привели к кризису [3]. Состояние системы управления экономикой Латвии можно охарактеризовать как кризисное, при котором эффективное управление отсутствует. Нет чётко сформулированной цели и стратегии экономического развития, без чего ситуацию в управлении можно назвать „непреодолимой неопределённостью“ [4]. Здесь уместно вспомнить Питера Друкера, который говорил, что стратегия позволяет целенаправленно искать и использовать в своих интересах благоприятные возможности. Только стратегия позволяет судить о том, в чём для

организации заключается „благоприятная возможность“. Если нет стратегии, то нет и способность определить, какие действия и решения организации способствуют достижению желаемых результатов, а какие ведут в ложном направлении и только распыляют ресурсы [2].

Интерес представляет мнение экспертов об уровне управления и компетентности лиц, принимающих решения. Эксперты считают, что в государственном секторе резко снизился уровень компетентности управленческих и руководящих кадров. Лица, принимающие решения, из-за отсутствия кругозора и понимания ситуации часто не могли принимать самостоятельных решений, действуя исключительно в рамках инструкций. Управленческие и руководящие кадры не научились работать с экспертным сообществом, не имеют обоснованных планов и программ развития. К примеру, за все время с 1991 г. так и не было выработано стратегии развития Латвии, а все принятые официальные документы носили декларативный или рекламный характер. Неумение эффективно управлять экономикой породило желание тщательно регламентировать всю хозяйственную деятельность. Регламентация всей хозяйственной жизни, делавшая невозможным нормальное ведение бизнеса, вместе с низким качеством государственного кадрового потенциала привели к развитию коррупции, процветанию теневой экономики. Аппарат государственного управления непомерно вырос. Так, если в 1990 году численность работников аппарата государственного и общественного управления составила всего 3% от общей численности занятых в экономике, то к 2008 году только занятость в аппарате государственного управления составила 7,8% от всех занятых. Кризисная ситуация усугубляется тем, что среди управленцев, особенно среди людей, принимающих важнейшие государственные решения, существует очень сильная инерция старого восприятия мира. Их способы мышления и деятельности, осуществляемые даже с самыми лучшими намерениями, несут в себе устаревшие представления о государственном управлении. Наибольшую инерционную силу имеет такая особенность мышления управленцев, как отсутствие понятия „цель“. Отсюда принципиальная невозможность сформулировать цели для страны, народного хозяйства и экономики и их фактическое отсутствие. Отсутствие целей является основной проблемой страны [13].

В условиях экономической рецессии и кризиса становится все труднее и труднее принимать правильные управленческие решения. Стереотипы, в рамках которых были воспитаны менеджеры, как наемные, так и владельцы своих бизнесов, и даже государственные чиновники, не дают им возможности адекватно оценивать происходящие в экономике процессы и, соответственно, предсказывать их течение и последствия [15]. Основные источники неблагополучия и кризисных ситуаций, различных социально-экономических систем, от личности и организации до человечества, лежат в несовершенстве целеполагания. Лучше всего оно поставлено в коммерческих фирмах. Гораздо хуже дело обстоит на уровне государства [7]. Пытаясь понять причины, по которым менеджеры во всём мире склонны воспроизводить стереотипы примитивно-упрощённого („рефлексивного“), конфронтационного стиля менеджмента, Эдвардс Деминг пришёл к выводу, что корень проблемы – отсутствие требуемых знаний о закономерностях формирования эффективности социально-экономических систем. Любая управленческая система, любая ситуация управления в определённом смысле уникальна. Слепое копирование успешного способа действий потенциально несёт в себе угрозу. Цель системы должна быть установлена менеджментом. Без цели нет системы. А компонентами системы нужно управлять. Эдвардс Деминг был убеждён, что каждый руководитель, прежде чем быть допущенным к принятию ответственных управленческих решений, должен получить некоторый минимальный объём специальных знаний, относящихся к управлению социально-экономическими системами [6]. Для субъекта управления важно обладать способностью изменять свои парадигмы и способствовать изменению парадигм мышления и поведения других людей. Это возможно на основе системной методологии и системного мышления, формирование которого является основной задачей повышения компетентности лиц, принимающих управленческие решения в условиях неопределённости, кризисной ситуации и кризиса [5].

3. Совершенствование управления человеческими ресурсами

Для эффективного управления человеческими ресурсами и развития народного хозяйства нужны хорошо подготовленные управленцы,

которые обладают достаточными знаниями, целеустремлённостью и волей, у которых для этого есть необходимые способности и, что особенно важно – системное мировоззрение. Системная методология – исключительно эффективный инструмент познания и управления. Не случайно понимание системных свойств выделено, как ключевой элемент в совокупности фундаментальных знаний, необходимых каждому успешному руководителю. В условиях экономической рецессии и кризисных ситуациях – цена отсутствия системного видения может оказаться исключительно высокой. Поэтому, для выхода из кризисных ситуаций и успешного управления развитием экономики и всего народного хозяйства в целом, критически важно сознательно формировать и развивать у лидеров, руководителей, профессионалов не просто понимание принципов системного подхода, но навык, привычку, автоматизм их использования при интерпретации событий и принятии ответственных решений. Это особенно важно в условиях экономической рецессии и кризиса.

В борьбе с экономической рецессией и кризисом многие государства стремятся повысить эффективность управления человеческими ресурсами. Они пытаются облегчить положение различных социальных слоев общества, повысить социальные выплаты населению, через снижение налогов, стимулируют предпринимательскую активность. Это делается потому, что отсутствие такого подхода может привести к потере значительной части человеческих ресурсов и неэффективному использованию их оставшейся части. В результате социально-экономическое развитие станет невозможным. В этой ситуации представляется необходимым переход к новой экономической модели, ориентированной на развитие предпринимательства в сфере производства.

Подготовка специалистов в области управления может осуществляться как в системе последиplomного образования, так и в профессиональной магистратуре. Ориентиром, в ходе освоения курсов программы, может быть формирование системного видения и понимания сложных социально-экономических объектов, места и роли в них управления. Программа такой подготовки может быть предназначена для людей, не желающих останавливаться в своем карьерном росте, стремящихся к обновлению профессиональных знаний и совершенствованию навыков управления. Учебный план

программы может охватывать не только разнообразные курсы управления: „Управление в социальных и экономических системах“, „Анализ проблемных ситуаций и методы принятия управленческих решений“, „Стратегическое управление организацией и человеческие ресурсы“, „Антикризисное управление“, „Стратегии и технологии управления персоналом“. Он может включать и такие дисциплины, как „Психология профессиональной деятельности“, „Законодательство Евросоюза о труде и охране труда“, „Психофизиология в управлении человеческими ресурсами“. Такие курсы разработаны и используются при подготовке специалистов в Балтийском институте психологии и менеджмента и Балтийской международной академии.

Заключение

Развитие народного хозяйства невозможно на основе только экономических мотивов. Необходимо учитывать и человеческий фактор, понимать такие категории, как доверие, чувство справедливости, злоупотребления, денежная иллюзия, которые имеют большое значение в управлении человеческими ресурсами. Игнорирование человеческого фактора и некомпетентность лиц, принимающих решения в вопросах управления человеческими ресурсами и экономикой, могут привести к кризису. Именно компетентность субъекта управления определяет в итоге тот синергетический эффект, который может быть получен в результате целенаправленной деятельности по развитию народного хозяйства.

Эффективное использование человеческих ресурсов возможно в условиях общества, в котором все образованные люди имеют определённую управленческую и предпринимательскую подготовку и правильно понимают суть управления и предпринимательства, их значение для развития экономики, народного хозяйства и всего государства. Именно предприниматели и специалисты в области управления должны обеспечить эффективное использование человеческих ресурсов, экономический рост и повышение конкурентоспособности экономики. Одно из важнейших условий для этого – подготовка специалистов, как в области предпринимательской деятельности, так и в области управления человеческими ресурсами.

Подготовка специалистов в области управления человеческими ресурсами может осуществляться как в системе последиplomного

образования, так и в профессиональной магистратуре. Ориентиром, в ходе освоения курсов программы, может быть формирование системного видения и понимания сложных социально-экономических объектов, места и роли в них человеческих ресурсов. Системный подход учитывает влияние на управление в социально-экономических системах не только человеческих ресурсов, но и информационных, материальных и финансовых ресурсов. Он позволяет рассматривать управление любыми человеческими ресурсами, независимо от того попадает ли человек в категорию „персонал”. Поэтому, для выхода из кризисных ситуаций и успешного управления развитием народного хозяйства в условиях экономической рецессии, критически важно сознательно формировать и развивать у лиц, принимающих решения, не просто понимание принципов системного подхода, но навык, привычку, автоматизм их использования при интерпретации событий и принятии ответственных решений.

Литература

1. Akerlof, G., Shiller, R. *Animal Spirits: How Human Psychology Drives the Economy, and Why It Matters for Global Capitalism*. Princeton University Press. Princeton and Oxford. 2009. p. 23, 201-211.
2. Drucker, P. *Management Challenges for the 21st Century*. Harper Business. 1999. p. 68, 99.
3. Dovladbekova, I. *Eiropas Savienības ekonomiskā politika un Latvija* / Inna Dovladbekova, Eugene Eteris, Dainis Zelmenis. Rīgas Stradiņa universitāte. Rīga. Rīgas Stradiņa universitāte. 2008. p. 63-65, 348-349.
4. Kacs, Z. *leejas maksa: Eiropas dialogi* / Zalmans Kacs. 2.grāmata. Rīga. Baltijas forums. 2007. p. 176-185, 249-258.
5. Marcum, D., Smith, S., Khalsa, M. *Business Think: Rules for Getting It Right--Now, and No Matter What*. John Wiley & Sons. Inc. 2002. p. 2-9, 205-235.
6. Деминг, Э. *Выход из кризиса: Новая парадигма управления людьми, системами и процессами* / Эдвард Деминг: Пер. с англ. М. Альпина Бизнес Букс. 2007. с. 15-25.
7. Пригожин, А. *Дезорганизация: Причины, виды, преодоление* / А. И. Пригожин. М. Альпина Бизнес Букс. 2007. с. 40, 71-72, 333-335.
8. *Ko iedzīvotāji domā par dzīvi Latvijā? Neko labu*. Mudīte Luksa. 29. maijs (2010) <http://lv.lv/index.php?menu=doc&sub=&id=210904>. 22.09.2010. *Pētījums: iedzīvotāju vērtējumā šis gads bijis līdzīgs* <http://www.delfi.lv/archive/print.php?id=36000355>. 30.12.2010.
10. *Situation in Latvian households has improved slightly in Q3*. Zaiga Priede, Statistics Latvia. 14.12.2010. <http://www.baltic-course.com/eng/analytics/&doc=34950>. 07.01.2011.
11. *TNS Latvia: каждый пятый латвиец в течение года собирается уехать из страны*. Нина Коляко. БК. Рига. 08.12.2010. http://www.baltic-course.com/rus/_analytics/&doc=34719. 7.01.2011.
12. *Латвийский бизнес испытывает нехватку рабочей силы*. Нина Коляко. БК. Рига. 07.12.2010. http://www.baltic-course.com/rus/_analytics/&doc=34672, 07.01.2011.
13. *Системный кризис латвийского общества: причины, тенденции и возможные сценарии выхода из кризиса*. Доклад группы экспертов по результатам экспертного семинара 25-26 февраля 2009 г. http://www.dialogi.lv/article_new.php?id=2829&la=1.
14. *Страны Балтии начинают выходить из рецессии*, 22 сентября 2010. <http://www.novonews.lv/ticker/popunder/novonews.lv.html>.
15. Хазин, М. *Теория кризиса*. http://worldcrisis.ru/crisis/wc_cho_tdelat. 08.01.2009.

THE DEVELOPMENT OF A NATIONAL ECONOMY AND HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

Žanna Caurkubule, Viktors Morohins

Baltic Psychology and Management University College, Riga, Latvia

Abstract

The article presents an analytical review of human resource development in Latvia in conditions of economic and financial crisis. The reasons of economic failures of Latvia are analyzed in the context of progress of the human factor and of human resource management. The conclusions are drawn on necessity of the system approach to human potential management of the state. Human resource management is an integral part of socio-economic system as a whole, which is carried out through people management.