



УДК 316.343

© А. С. Шалобанов, 2009

ИНВЕСТИЦИИ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ СТРОИТЕЛЬНОЙ ИНДУСТРИИ

Шалобанов А. С. – ст. преп. кафедры «Экономика и управление в строительстве», тел.: (4212) 22-44-05, e-mail: eus@eco.khstu.ru (ТОГУ)

Проблемы на предприятиях отрасли, связанные с повышением мотивации к труду, увеличением благосостояния в процессе производственной деятельности и при выходе на пенсию, закреплением работников на предприятии, повышением уровня образования и заинтересованностью работодателей в инвестировании в человеческий капитал решаются применением партисипативного управления, основанного на собственности работников предприятия.

Enterprises of construction industry faces with problems connected with increase of labor motivation, improvement of well-being during the periods of productive activity and retirement, retention of workers in enterprise, raising educational level and interest of employers in investing in human assets. These problems can be solved by using participative management based on property of enterprise workers.

Ключевые слова: строительный комплекс, собственность работников, партисипативное управление, эффективность управления, мотивация труда, образование, человеческий капитал, негосударственные пенсионные программы.

Группой исследователей факультета государственного управления МГУ им. М. В. Ломоносова в рамках совместного проекта с Университетом штата Аризона при поддержке Департамента трудовых отношений и государственной гражданской службы Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации был проведен опрос экспертов и руководителей строительных предприятий Москвы на предмет состояния рынка трудовых ресурсов отрасли в московском регионе. Опросили десять руководителей строительных организаций разного масштаба (с численностью работников от 50 до 2000 человек) и пять экспертов в области рынка труда и трудовых отношений [1].

По проблеме найма персонала 80 % опрошенных считают, что при отсутствии недостатка в предложении неквалифицированных работников на-

блюдается весьма ощутимый дефицит квалифицированных специалистов. Предложение неквалифицированной рабочей силы происходит за счет легальной и нелегальной миграции. В строительной отрасли около 30 % иностранцев заняты на рынке труда в московском регионе. Эта категория привлекает внимание руководителей предприятий дешевой рабочей силы, но она не способна решать сложные технологические задачи производства. Квалифицированных кадров (архитекторов, дизайнеров, менеджеров, логистов, инженеров, бухгалтеров, сметчиков, мастеров, прорабов и рабочих высокой и средней квалификации: крановщиков, электросварщиков, электриков) не хватает. До 85 % опрошенных считают, что дефицит вызван недостатком подготовленных специалистов общестроительных профессий и тем, что далеко не все выпускники вузов идут работать по специальности. Невысоко оценивают опрошенные состояние образовательной системы. Она плохо финансируется, а предоставляемое образование плохо котируется. Эта проблема назревала давно. В период расцвета системы профтехобразования, в советское время, она не обеспечивала строительные предприятия полностью и не пользовалась большим авторитетом. Сейчас количество и качество специалистов средних профессиональных заведений не соответствует уровню и масштабам современного строительства. Не соответствующей потребностям отрасли 70 % опрошенных считают состояние системы переподготовки и повышения квалификации кадров. Основным недостатком при подготовке специалистов высшего и профессионально-технического образования все опрошенные считают отсутствие практических навыков работы по специальности у выпускников, слабую связь полученных знаний с реалиями повседневной деятельности отрасли [1].

По вопросу об основных «инструментах» набора кадров мнения опрошенных разделились в зависимости от размера организации. Специалистов высокой и средней квалификации крупные строительные кампании „выращивают” у себя в организациях и взаимодействуют с вузами (институты повышения квалификации, получения второго высшего образования). По вопросу образовательного ценза строительных кадров 100 % опрошенных единогласно назвали высшее образование – для специалистов высокой и средней квалификации и среднее профессиональное для рабочих высокой и средней квалификации [1].

Большое внимание респонденты уделяют опыту набираемых кадров, их трудовому и профессиональному стажу. Ценными качествами для специалистов высокой и средней квалификации респонденты считают, помимо уровня образования и профессионализма, умение принимать решения, лидерские качества, умение учиться и владение современными компьютерными технологиями. Для рабочих – это трудолюбие и умение работать в команде. Слабыми местами являются, по нисходящей, недостаток профессиональных навыков, плохое знание специфики отрасли, слабое базовое образование, а для специалистов высшей и средней квалификации – невысокая компьютерная грамотность [1].

По вопросам мотивации кадров 90 % респондентов считают материальный интерес и желание карьерного и финансового роста фактором повыше-



ния производственной активности.

О величине заработной платы согласились ответить только 10 % опрошенных, в общей форме, без какой-либо детализации. Согласно их данным, наиболее высокооплачиваемыми специалистами являются инженерно-технические работники, бухгалтеры, архитекторы, программисты, менеджеры по логистике и транспорту, специалисты по кадрам. Уровень оплаты труда различных категорий высоко- и среднеквалифицированных рабочих на два-три порядка ниже. Здесь более высоко ценится труд наиболее «технологичных» профессий – машиниста (катка, крана, установки), монтажника (железобетонных конструкций, связи, технологического оборудования), водителя. Ожидать роста материального вознаграждения в строительной отрасли не приходится из-за избытка рынка неквалифицированной рабочей силы [1].

Способами мотивации в привлечении и удержании высококвалифицированного персонала 90 % респондентов считают, помимо высоких зарплат, предоставление предприятием кредита на покупку квартиры, льгот на оплату обучения, телефонных переговоров, интернета, транспортных расходов, а также возможности повышения квалификации и карьерного роста, предоставление медицинского страхования, оплачиваемого детского сада. Для рабочих важнейшим условием «верности предприятию» являются высокие зарплаты, премии и бонусы по итогам строительства, зависимость уровня заработной платы от прибыли компании, медицинское страхование, бесплатное питание, оплата транспортных расходов [1].

85 % опрошенных считают, что большинство высоко- и среднеквалифицированных работников ценят помимо высокой зарплаты стабильность. При этом стабильность стоит на первом месте. Современная тенденция – интерес к «белой» зарплате, что объясняется появлением накопительной части пенсии и различных схем кредитования. Руководители предприятий для поддержания конкурентоспособности на растущем рынке должны удерживать ценных специалистов, поэтому стремятся осуществлять адекватную мотивацию персонала [1].

До 80 % опрошенных считают, что среди сотрудников отрасли начинает формироваться дефицит «ценностей достижения», т. е. стремления к дальнейшему карьерному росту, повышению благосостояния, профессиональному самосовершенствованию, повышению своего общественного статуса. Причин такой тенденции респонденты объяснить не могут, выражая лишь недоумение.

Еще более неоднозначной выглядит ситуация с рабочим персоналом. 50 % руководителей предприятий отмечают, что в среде рабочих, особенно средней и низкой квалификации, довольно распространена инертность и отсутствие желания много работать для того, чтобы много получать. Это объясняется низким, по отношению к высококвалифицированному персоналу, уровнем заработной платы и отсутствием ярко выраженных перспектив роста. Эта часть работников отрасли подвержена частой миграции, менее привязана к своему предприятию [1].

Почти 100 % опрошенных считают, что в ближайшие пять лет дефицит в квалифицированных кадрах и переизбыток неквалифицированной рабочей силы сохранятся. Из них 80 % считают, что, сохранится дефицит высококвалифици-

рованных руководителей среднего звена – инженеров, технологов, логистов, программистов, руководителей проекта, а 20 % делают акцент на высококвалифицированных рабочих кадрах базовых профессий: сварщиков, крановщиков, монтажников, каменщиков. При этом все респонденты высказываются за необходимость реформирования и кардинального улучшения системы профессионально-технического обучения и систем повышения квалификации и переподготовки строительных кадров. Акцент в организации учебного процесса необходимо сместить на связь теории с практикой, с повседневными проблемами отрасли, а также на подготовку специалистов, способных быстро и квалифицированно решать любые профессиональные проблемы [1].

В настоящий момент повышается уровень требований к квалификации специалистов в связи с изменением технологических процессов, совершенствованием материалов, усложнением задач, стоящих перед управленцами – количество частных заказов увеличивается, возможности получения этих заказов зависят от умения выигрывать тендеры и сохранять конкурентоспособность на рынке. Развитие строительной отрасли ставит перед ее кадрами новые задачи, решение которых возможно при взаимодействии заинтересованных сторон – общества, бизнеса и государства.

Проблемы на предприятиях отрасли, связанные с повышением мотивации к труду, увеличением благосостояния в процессе производственной деятельности и при выходе на пенсию, удержанием работников на предприятии, повышением уровня образования и заинтересованностью работодателей в инвестировании в человеческий капитал решаются применением партисипативного управления, основанного на собственности работников предприятия.

Мотивация работников, перестройка управления предприятием с целью удовлетворения требований рынка, обеспечения гибкости и достижения большей эффективности, повышение образовательного уровня и инвестиций в человеческий капитал – процессы, необходимые к внедрению в странах с рыночным укладом экономики.

В настоящее время возродился интерес к проблемам участия в управлении предприятиями [2, 3].

В развитых капиталистических странах правящие круги, стремясь усилить контроль за динамикой социального напряжения, не допустить социального взрыв, вынуждены были прибегать к некапиталистическим способам поддержания стабильности капитализма. За кажущейся незыблемостью капиталистической системы с середины XX в. получил импульс процесс социализации капитала – возрастание общественных начал его организации, функционирования и развития. Социализацию капитала часто трактуют как конвергенцию (сближение) капитализма и социализма. Иначе понимал конвергенцию капитализма и социализма академик А. Д. Сахаров – как соединение в системе общественных отношений положительных черт социализма и капитализма [2].

В наше время социализация капитала обозначает историческую тенденцию диалектического самоотрицания капитализма. Она реализуется через диалектическое "снятие" – включение в новую общественную систему пред-



шествующих достижений в преобразованном и подчиненном виде. Социализация капитала и есть зарождение того нового, что обретает в современную эпоху зримые черты.

Применительно к развитым капиталистическим странам можно выделить три базовых направления социализации капитала [2].

1. Целевое планирование (программирование) и государственное регулирование экономики, в том числе с применением индикативного планирования. Во Франции и Австрии, например, существуют специальные государственные ведомства, занимающиеся таким планированием. В других странах их функции выполняют министерства экономики, финансов, торговли. Суть индикативного планирования заключается в разработке и представлении хозяйствующим субъектам прогнозов изменения рыночной конъюнктуры – спроса и предложения на определенную продукцию. Выдвижение В. Путиным национальных проектов развития России вызвало вопрос о возможности планирования хотя бы на региональном уровне. Неолиберальная идея всепобеда рынка оказалась мифом.

2. Государственное перераспределение части национального дохода (40–50 %), учитывающее жизненные интересы трудящихся (здравоохранение, образование, социальные выплаты) и другие задачи: ослабить социальное напряжение, порождаемое безработицей и материальным положением малоимущих слоев населения.

3. Коллективное предпринимательство на основе разных форм трудовой групповой собственности. Кооперативы играют заметную роль в экономике Италии, Франции, Голландии, Швеции, Финляндии. Некоторые публицисты считают возможным называть экономический строй Финляндии "народно-кооперативным". Сельскохозяйственные кооперативы юга Франции и Италии превратили эти страны в экспортеров сельскохозяйственной продукции.

В развитых капиталистических странах наряду с технико-технологическими сложились и социально-экономические предпосылки социализма.

К. Маркс, анализируя кооперативные фабрики рабочих второй половины XIX в., отмечал, что происходит "упразднение капиталистического способа производства в пределах самого капиталистического способа производства", рабочие "как ассоциация являются капиталистом по отношению к самим себе" [2].

Пути преобразования трудовой коллективной собственности в форму социалистического хозяйствования были обоснованы В. И. Лениным в статье применительно к трудовым кооперативам (других видов трудовой коллективной собственности в то время не существовало) [2].

Возникновение в развитых капиталистических странах социально-экономического уклада трудовой коллективной собственности связано с кризисом наемного труда. Этот кризис стал в наше время одним из выражений несоответствия капиталистического способа присвоения с уровнем развития производительных сил. "Очевидно, – пишет польский философ А. Шафф, – хотя это и может кое-кому показаться шокирующим, что как следствие современной промышленной революции, труд в том виде, как он понимается

сегодня, т. е. наемный труд будет исчезать. Я не знаю темпов, в которых будет проходить этот процесс, но ясно, что он уже начался" [2].

На нынешнем этапе развития производительных сил наемный труд оказался недостаточно эффективным, его эффективность падает по мере внедрения новейших технологий. У наемного труда нет будущего, поскольку он лишен побудительного стимула созидательной деятельности – хозяйской мотивации – чувства хозяина. "<...> чем выше развитие производительных сил, – замечает теоретик собственности работников и их самоуправления В. В. Белоцерковский, – тем острее потребность в увеличении заинтересованности всех работников в успехе предприятия, в их добросовестной и инициативной работе" [2].

Объективные требования социализации капитала имеют и другие причины. Капитализм исчерпал прогрессивные возможности развития. Он становится опасным для нынешнего и будущих поколений людей. Главная опасность заключается в механизме максимизации прибыли капиталистических монополий и транснациональных корпораций, который работает сейчас за счет биосферы Земли [2].

В США социализация капитала осуществляется различными программами, поддерживаемыми правительством и финансовой системой. Получившей наибольшее распространение является программа ЭСОП (Employee Stock Ownership Plans) – "План создания акционерной собственности работников".

ЭСОП и подобные программы представлены в главной книге Л. Келсо "Демократия и экономическая власть". Путь к спасению капитализма он видел в создании "бинарной экономики", где работники корпорации являются совладельцами капитала или, в его терминологии, "работниками труда и капитала", т. е. зарабатывают доход посредством как собственного труда, так и частного капитала.

ЭСОП – это пенсионный план, один из финансовых механизмов пенсионного обеспечения работающих граждан США со стороны работодателей. Почти 10 тыс. предприятий с общим числом занятых в 11 млн человек, что составляет около одной десятой всей рабочей силы в США, частично или полностью находятся в собственности работников благодаря системе ЭСОП [4].

В планы ЭСОП капитал аккумулируется либо в виде акций компании, либо в форме денежных средств, расходуемых в основном или же исключительно для покупки акций самой компании. Для этой цели созданный на предприятии трастовый фонд может занимать деньги в банках. Планы наделяют собственностью работников представляют собой разработанный конгрессом США механизм децентрализации собственности на производственные фонды. На них распространяются налоговые льготы, что побуждает компании к выделению своим работникам доли накопленного акционерного капитала [5].

Когда компания вносит свои акции или денежные средства на покупку акций компании в фонд ЭСОП, этот взнос вычитается из налогооблагаемой прибыли компании. Как следствие каждый доллар, внесённый на покупку акций для работников через ЭСОП, позволяет компании сэкономить около 40 центов на доллар в виде вычета из налогооблагаемой суммы. Таким образом получается, что часть дохода, освобождённая от обложения налогами, оста-



ётся у работников компании, а не у внешних акционеров.

Ежегодный вклад в виде акций или денежных средств распределяется по индивидуальным счетам работников в фонде ЭСОП в зависимости от количества отработанных часов, получаемой зарплаты или каким-либо иным способом, учитывающим затраты труда. Ежегодное распределение акций среди работников превращается в инструмент поощрения за стаж работы в компании. Чем больше стаж работы в компании, тем больше акций у работника накапливается. Для того чтобы получить гарантированное право на свои акции, работник должен отработать на предприятии определённый срок, предусмотренный планом; в соответствии с федеральным законом период для вступления гарантированного права в силу не может превышать семи лет. Работники, которые увольняются, не отработав положенного срока, лишаются акций, которые заново распределяются между оставшимися участниками плана. Работники не могут самостоятельно продавать или закладывать акции, когда те находятся в фонде ЭСОП, но при увольнении или уходе на пенсию они имеют право получить либо свои акции, либо их денежный эквивалент.

При найме на работу каждый работник обязан выкупать или накапливать свою долю капитала в общем капитале предприятия. Это делается для участия в распределении прибыли, регенерации и увеличения капитала фирмы, вовлечения в управление предприятием, повышения качества труда и генерирования мотивации к труду [6].

Наиболее важным стимулом к труду является распределение прибыли. Прибыль между работниками распределяют пропорционально размерам зарплат.

Партисипативные предприятия предоставляют работодателям мотивировать работников к обучению, повышению квалификации. Работодатели становятся заинтересованными в инвестициях в человеческий капитал своей организации. Обусловлено это снижением текучести кадров, повышением «верности предприятию» со стороны работников. Интересен с этой точки зрения испанский опыт кооперативов «Мондрагон».

Кооперативная федерация "Мондрагон", по данным на 2003 г. объединяет более 160 кооперативных предприятий, на которых занято более 68 тыс. работников. Общий оборот всех фирм превысил 9 млрд евро, прибыли – 410 млн; сумма активов – более 16 млрд евро. Предприятия федерации производят робототехнику, автоматические линии, горные экскаваторы, спутниковые антенны, дорогие автомобили, ветровые двигатели, оборудование для переработки и упаковки сельхозпродуктов и многое другое. Имеет "Мондрагон" сельскохозяйственные кооперативные товарищества и сеть супермаркетов. Специализированные фирмы занимаются консалтингом (консультированием) и программным обеспечением. На предприятиях федерации используются новейшие технологии, заработок рабочих и служащих самый высокий в Испании [2].

Важнейшими из кооперативов второго ряда являются научно-исследовательские и конструкторские институты. Они обеспечивают техно-

логический прогресс "Мондрагон", ее конкурентоспособность. Далее следуют кооперативные учебные заведения: более 100 начальных школ, 14 технических колледжей, среди которых четыре университетского уровня. "Народная рабочая касса" финансирует обучение молодежи в других университетах, в том числе зарубежных, при условии работы после получения образования определенное время в структурах федерации. В "Мондрагоне" принята практика повышения квалификации работников. Созданы курсы для переквалификации сокращенных работников, чтобы они могли работать в других кооперативах федерации. Поскольку по испанским законам все члены федерации считаются предпринимателями, на них не распространяется государственное социальное страхование и пенсионное обеспечение. Поэтому "Мондрагон" создал кооператив по оказанию работникам федерации социальных услуг, при нем – страховое и пенсионное учреждение. На социальные услуги, включая развитие образования, культуры, строительство жилья, расходуется около 10 % прибыли федерации [2].

В современных условиях научно-технической революции, развития экономики основным конкурентным преимуществом предприятия на рынке является образование и квалификация работников предприятия, которые в состоянии поддержать технико-технологический и инновационный потенциал предприятия. Эффективным способом поддерживать необходимый образовательный уровень, осуществлять инвестирование в человеческий капитал предприятия, является партисипативное управление – распространение ответственности на средства производства и управление работников предприятия.

Библиографические ссылки

1. Труд и занятость в России: статист. сб. М., 2006; Московская область в цифрах. М., 2005.
2. Плетников Ю. К. Социализация капитала: проблемы и перспективы // Социологические исследования. 2007. № 12.
3. Галиуллин Д. Л. Социальное доверие и социальный капитал в региональной политике развития // Вестник Тихоокеанского государственного университета. 2009. № 2(13).
4. Блази Дж. Р., Круз Д. Л. Новые собственники (наёмные работники – массовые собственники акционерных компаний). М., 1995.
5. *Преобразование предприятий*. Американский опыт и российская действительность. М., 1997.
6. Белоцерковский В. Самоуправление – будущее человечества или новая утопия? М., 1992.