

ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЙ КАПИТАЛ: СУЩНОСТЬ И ОСОБЕННОСТИ

КОЧЕРБАЕВА А.А. - д.э.н., профессор
ИСАКОВА Н.К. - аспирант КРСУ

Движение интеллектуального капитала в странах с переходной экономикой представляет интерес. Анализ интенсивности и структуры оборота интеллектуального капитала в целом и его составляющих позволяет лучше понять механизмы функционирования рынка труда, способы адаптации интеллектуального капитала на предприятиях, направления их перераспределения.

Под внешним движением интеллектуального капитала обычно понимается совокупность всех случаев поступления на предприятие извне (по организованному набору, в индивидуальном порядке, по направлению в связи с окончанием учебного заведения, по переводу с других предприятий и др.) и всех случаев выбытия за пределы предприятия (в связи с уходом на учебу, в армию, на пенсию, а также увольнения, относимые в статистической отчетности в рубрику «по собственному желанию»).

Движение интеллектуального капитала в отраслях экономики по всем основным направлениям носит прогнозируемый государством характер, регулируется им. Однако, в определенной части, особенно в условиях рыночной экономики, процесс межотраслевого движения интеллектуального капитала протекает стихийно. Спонтанное движение интеллектуального капитала между предприятиями, отраслями, районами и т.д., в отличие от регулируемого перемещения рабочей силы, в экономике носит название «текучести кадров». Движение интеллектуального капитала состоит из таких процессов как повышение в должности или квалификации, когда служащий замещает более высокую должность, а рабочий получает новый разряд; перемещение, когда работник переводится на другое равноценное рабочее место (цех, отдел, служба) в силу производственной необходимости или изменения характера труда; понижение, когда в связи с изменением его потенциала работник переводится на более низкую должность или по результатам аттестации на более низкий разряд для рабочего; увольнения с предприятия, когда работник полностью меняет место работы в связи с неудовлетворенностью условиями труда или из-за несоответствия занимаемому рабочему месту.

Экономическое содержание движения интеллектуального капитала в переходный период к рыночным отношениям состоит в прогнозируемом размещении экономически активного населения по родам деятельности и для соединения рабочей силы со средствами производства.

Современный этап развития нашего общества характеризуется рядом качественных особенностей, которые обуславливают возрастание подвижности интеллектуального капитала, что требует решения важных задач в области регулирования этих процессов.

Нет оснований сомневаться в том, что на процессы движения интеллектуального капитала в возрастающей степени влияют приватизация государственных предприятий; ликвидация убыточных и низкорентабельных производств, малоэффективных рабочих мест в результате инвентаризации оборудования и списания устаревшей и изношенной его части; структурная перестройка производства; изменение пропорций развития отраслей, производящих товары народного потребления; перераспределение трудовых ресурсов между отраслями материального производства и непродуцированной сферы. Все эти процессы приводят к интенсификации движения рабочей силы.

Чем интенсивнее происходит движение интеллектуального капитала, тем активнее интеллектуальный капитал перемещается между предприятиями и тем проще работодателю адаптировать структуру занятых к изменениям спроса на свою продукцию. При этом повышается и адаптационный потенциал работников, готовых и могущих приспособляться к меняющейся ситуации на рынке труда. Следует отметить, однако, что и высокой, и низкой мобильности кадров в рыночной экономике присущи как положительные, так и отрицательные стороны. Высокая мобильность рабочей силы облегчает перелив трудовых ресурсов и адаптацию предприятий к современным условиям хозяйствования. Однако частая смена места работы сопровождается потерей работниками специальных профессиональных навыков и увеличивает трансакционные издержки рынка труда. Если работники, на подготовку которых затрачены значительные средства, склонны легко менять место работы, то у работодателей появляется естественное стремление сэкономить на обучении, что вызывает кризисные явления в системе подготовки кадров. Кроме того, увеличение продолжительности поиска работниками новых мест работы обуславливает рост выплат из фонда содействия занятости.

К преимуществам низкой мобильности, то есть длительной трудовой карьеры на одном и том же предприятии, можно отнести долгосрочную заинтересованность работников в делах предприятия, усиление мотивации труда, а также дополнительные стимулы к повышению квалификации. Но в

таким случае ухудшаются возможности адаптации работников к внешним воздействиям, что, в свою очередь, стимулирует сегментацию занятости, в результате чего лишь одна - периферийная - группа работников будет нести все тяготы адаптации, а преимущества гарантированной занятости достанутся другим.

Движение интеллектуального капитала представляет собой важный компонент трудовой мобильности. Через движение интеллектуального капитала измеряется движение индивидов между рабочими местами независимо от того, являются ли эти рабочие места новыми, действующими (и, следовательно, заполненными) или они ликвидируются. Получение индивидом работы можно назвать наймом, а разрыв договора с работодателем - увольнением.

Увольнение, независимо от причины, может означать переход на другую работу, присоединение к экономически неактивной части населения или потерю работы и приобретение статуса безработного. Найм может быть направлен на замещение уволенных, заполнение существующей вакансии или вновь созданного рабочего места.

В соответствии с исходным определением движение интеллектуального капитала представляет собой сумму наймов и увольнений, произошедших в течение определенного периода времени, чаще всего в течение года. Она является мерой общего перераспределения труда, а абсолютное значение разности между нанятыми и уволенными отражает итоговые изменения в занятости. Данные показатели могут рассчитываться как процентные отношения к среднегодовой занятости.

В середине 90-х годов движение интеллектуального капитала на предприятиях Кыргызстана заметно усилилось. Ежегодный уровень выбытия составлял 24,7 - 22,1%, а найма - 16,3 - 17,6% от среднесписочной численности. Таким образом, суммарный оборот (сумма коэффициентов найма и увольнений) достигал 41 - 39,7% в год. В 2013 годах наблюдался «всплеск» интенсивности как притока (найма), так и оттока (увольнений) рабочей силы.

Таблица 1. Движение интеллектуального капитала в экономике Кыргызской Республике за 2013 гг. (в среднем за год, %)

	Принято (Н)	Уволено (S)	Оборот (Н+S)	Изменение (Н-S)
Экономика в целом	19,2	17,5	36,7	1,7
Промышленность и строительство	23,5	11,8	35,3	11,8
Сельское хозяйство	0,5	0,5	1	0
Транспорт и связь	5,0	4,0	9	1,0
Торговля, ремонт автомобилей, бытовых изделий и предметов личного пользования	7,4	4,5	11,9	2,9
Образование	27,8	25,1	52,9	2,7
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг потребителям	4,2	3,0	36,7	1,2

Источник: рассчитано автором на основе данных Национального статистического комитета Кыргызской Республики

Приведенные статистические показатели оборота (найма и увольнений) занижены против реальных показателей. Причинами занижения являются:

- Малые частные (новые) предприятия не учитываются статистической отчетностью по движению интеллектуального капитала. Известно, что интенсивность его оборота тесно коррелирует с формой собственности, возрастом и размерами предприятия. Поэтому, чем выше доля малых предприятий в общей занятости, тем больше недооценка оборота интеллектуального капитала. Если считать, что оборот в частном секторе вдвое выше, чем в государственном или приватизированном, то показатель интенсивности оборота интеллектуального капитала для всей экономики будет равен примерно 63% в год. Например в Польше оборот в частном секторе составляет 72 % по сравнению с 36 % в госсекторе.

- Широкое распространение двойной занятости. Нередко работник продолжает формально числиться на неблагополучном предприятии, но в действительности трудиться в другом месте, в первом случае не фиксируется фактическое расторжение отношений занятости, во втором - их заключение. Следовательно, отчеты предприятий далеко не всегда отражают увольнение или перемещение работника с одного места работы на другое.

Таким образом, фактическая мобильность интеллектуального капитала значительно выше, чем

формально регистрируемая. При этом общий социально-экономический фон, по-видимому, несколько сдерживает интенсификацию оборота рабочей силы. Затяжная и глубокая депрессия, сопровождающаяся сокращением занятости, способствует уменьшению добровольного выбытия и привлечению новой рабочей силы. Кроме того, сохраняются институциональные преграды для межрегиональной миграции.

Показатели найма и увольнения на предприятиях не полностью отражают направления трудовых потоков и особенности перераспределения интеллектуального капитала. На них оказывает влияние занятость на малых предприятиях. В строительстве, торговле, сфере услуг доля малых фирм в занятости весьма велика, а поэтому оборот интеллектуального капитала в них более интенсивен.

Значительный чистый отток работников (увольнения минус наем) с предприятий при небольших масштабах роста безработицы может означать перемещение рабочей силы на малые предприятия. Это отчасти подтверждается наличием статистически значимой корреляции между долей малых предприятий в общей занятости, с одной стороны, и уровнем выбытия и чистым оттоком работников в регионе - с другой.

Показатели оборота интеллектуального капитала значительно варьируют по отраслям, что отражает перераспределение интеллектуального капитала из отраслей, где происходит спад производства, в растущие отрасли. Однако отмечается также и перераспределение работников между разными профессиональными группами, например, между рабочими и специалистами или между квалифицированными и неквалифицированными рабочими. В нынешних условиях предприятия нанимают главным образом либо высококвалифицированных рабочих, имеющих определенные профессии и навыки, либо низкоквалифицированных рабочих на низкооплачиваемую работу. В числе последних встречается немало выпускников средних специальных и высших учебных заведений, чему способствует политика местных властей, стремящихся любой ценой остановить рост безработицы среди молодежи. Что же касается увольнений, уровень оттока среди рабочих вдвое выше, чем среди руководителей, специалистов и служащих. При этом доминируют увольнения по собственному желанию, хотя эти увольнения часто являются замаскированной формой «выдавливания» работников с предприятий. Вариация в коэффициентах оттока работников свидетельствует о существенных различиях между профессионально-квалификационными группами с точки зрения их адаптации и поведения на рынке труда.

Список использованной литературы:

Кочербаева А.А. Производство человеческого капитала. //Рынок капиталов. – 2001. - №9.

Кочербаева А.А. Профессионально-квалификационная мобильность кадров. //Реформа. – 1999. - №8. – С.15-17.

Кочербаева А.А. Производство и оборот человеческого капитала в переходный период. - Бишкек: КРСУ. 2000.

Социально-экономическое положение Кыргызской Республики. Оперативная информация 2000 год. – Бишкек: нац.стат.ком. - 2014.

Статистический ежегодник Кыргызстана 2000 г. (Социальное развитие и уровень жизни населения). - Бишкек: Нац.стат.ком. – 2014.