
ПОЖИЗНЕННАЯ ЗАНЯТОСТЬ И НАКОПЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКЕ

Е.В. Дорошенко

На основе данных, собранных автором, в статье проведен обзор длительности трудовых отношений в разных странах, в том числе по отраслям. Дана краткая характеристика особенностей трудовых отношений (длительность, накопление человеческого капитала) в некоторых корпорациях. Доказана правомерность применения понятия «пожизненная занятость» к некоторым формам трудовых отношений в современном мире. Рассмотрены причины возникновения проблем плохого баланса личной и рабочей жизни в условиях пожизненной занятости.

Ключевые слова: длительность трудовых отношений, пожизненный найм, накопление человеческого капитала, баланс личной и трудовой жизни.

ВВЕДЕНИЕ

Многие ученые убеждены, что происходящие в мировом сообществе перемены ведут к изменению форм занятости и сокращению числа фирм, использующих пожизненный (долгосрочный) найм. «Согласно последним подсчетам, молодого американца или американку со средним уровнем образования в течение их трудовой жизни ожидают по меньшей мере одиннадцать перемен рабочих мест... Лозунгом дня стала “гибкость”, что применительно к рынку труда означает конец трудовой деятельности в известном и привычном для нас виде, переход к работе по краткосрочным, сиюминутным контрактам либо вообще

без таковых, к работе без всяких оговоренных гарантий, но лишь до “очередного уведомления”» (Бауман, 2002).

В то же время результаты исследования Г. Фарбера (на американских данных) таковы: долгосрочные трудовые отношения широко распространены, вероятность расторжения трудового контракта уменьшается с увеличением стажа, большинство новых контрактов заканчивается быстро (Farber, 1999). С.Г. Михнева, основываясь на разграничении деятельного потенциала человека на шаблонный (исполнительский) и творческий (интеллектуальный) труд, утверждает, что в условиях постматериального производства роль творческого труда растет. А вместе с ней растет и заинтересованность работодателей, которые предлагают творческим работникам длительную перспективу найма, вплоть до пожизненного, а также разнообразные социальные льготы (Михнева).

Бытует мнение, что пожизненный найм существовал только в Японии и только в период послевоенного роста японской экономики. В последнее время интерес к феномену пожизненного найма постепенно падает. В некоторой степени это связано с историческими обстоятельствами: особенности найма в самой Японии меняются, а эксперименты с точным копированием японского пожизненного найма в неазиатских компаниях не привели к успеху.

Хотелось бы подчеркнуть, что, несмотря на сложившуюся практику, мы не обязаны под словами «пожизненный найм» рассматривать только найм со всеми японскими особенностями, тем более что даже в японских условиях пожизненный найм не принимал форму контракта о найме в течение всей жизни. Скорее это был способ мышления обеих сторон – работника и нанимателя. Этимология понятия «пожизненный найм» имеет своими корнями словосочетание «найм в течение всей жизни», вне зависимости от того, имели ли место взаимные ожидания работника и компании о совместной работе длиной в жизнь при заключении контракта или же трудовые отношения

© Дорошенко Е.В., 2011 г.

продлились всю жизнь под влиянием различных обстоятельств. В России примерами найма, который по факту длится всю или почти всю рабочую жизнь, могут служить: трудовая деятельность работников добывающих компаний, сотрудников вузов, государственных и градообразующих предприятий.

Таким образом, в качестве предварительного определения обозначим, что пожизненная занятость – это такие трудовые отношения, которые длятся всю или почти всю рабочую жизнь сотрудника.

ДОЛГОСРОЧНЫЕ ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКЕ

Очевидно, что явление пожизненного найма лежит внутри долгосрочных трудовых отношений. Там, где они есть и распространены, имеет смысл ставить вопрос: а определяют ли они более глубокие связи между работниками и компанией. Если их нет и время работы сотрудника на одном месте в основном непродолжительно, такого вопроса не возникает. Поэтому в исследование был введен предварительный этап, ставящий целью определить степень распространения долгосрочных отношений найма.

Для удобства анализа использовано принятое деление стран в зависимости от моделей трудовых отношений (Мазин, 2007). Рассмотрим три из четырех моделей:

1) европейская модель трудовых отношений. Характерные черты: высокий уровень правовой защищенности работника; жесткие нормы трудового права, ориентированные на сохранение рабочих мест; сильные профсоюзы, наличие институтов рабочего представительства; отраслевое (регионально-отраслевое) тарифное регулирование; высокий законодательно установленный минимум оплаты труда. В Швеции эта модель имеет свои особенности (поддержка слабоконку-

рентных работников с помощью субсидий фирмам, поддержка занятости в социально значимых секторах экономики и т.п.);

2) англосаксонская модель (США, Канада, Великобритания, Австралия, Новая Зеландия). Характерные черты: большое сходство трудового и гражданского права; децентрализация законодательства о занятости; свобода работодателя в отношении найма и увольнения; коллективно-договорное регулирование главным образом на уровне фирмы, а не на уровне отрасли и региона; очень высокая территориальная и межфирменная мобильность рабочей силы; высокая дифференциация в оплате труда, не везде введена минимальная заработная плата;

3) японская модель. Характерные черты: развиты внутренние рынки труда; действует эффективная система отбора персонала инвестиций в человеческий капитал (ЧК); широко распространен внутрифирменный патриотизм; разница в оплате труда работников относительно невелика; уровень безработицы низкий; регулирование трудовых отношений в основном происходит на уровне предприятий.

Отдельно исследована российская ситуация.

В связи с историей развития понятия пожизненного найма первой страной анализа выбрана, конечно, Япония (использованы данные Института трудовой политики и обучения, а также Министерства образования, здоровья и труда).

Из табл. 1 видно, что средний стаж в крупных японских компаниях заметно выше, чем в других. Это выглядит логично: очевидно, что возможности крупных компаний по поддержанию пожизненного найма гораздо шире, чем у мелких.

Обратимся к вопросу, каким же должен быть средний стаж, чтобы можно было делать выводы о том, что в стране (корпорации) имеет место пожизненный найм? 12 лет в среднем по стране – это много или мало? Можно исходить из того, что трактовка длительности среднего стажа в стране (корпорации) принципиально зависит от среднего возраста ра-

ботника страны (компании). Если средний стаж в данной стране (компании) примерно равен максимально возможному при среднем возрасте работника в данной группе, то уместно говорить о том, что в данной стране (компании) подавляющая часть работников нанята пожизненно. В нашем случае в группе компаний с количеством занятых более 1000 человек показатель среднего возраста сотрудников 39,9 года, а средний стаж работы в одной компании – 14 лет. Есть и такая статистика: в данной группе работники в возрасте в среднем 57,5 лет имеют средний стаж 27,6 лет. Из этой информации можно заключить, что подавляющее число сотрудников работает в компании всю свою жизнь. И это в 2008 г., когда нередки рассуждения о том, что пожизненный наем уже практически исчез даже в самой Японии.

Для анализа данных по США использованы отчеты Американского бюро трудовой статистики. Здесь складывается неоднозначная ситуация: средний стаж работы в одной фирме в США для мужчин составляет 4,2 года, для женщин – 3,9 года. Для молодых людей (от 16 до 24 лет) трудовой стаж на одном предприятии колеблется в среднем от 0,7 до 1,3 года, для работников в возрасте от 25 до 34 лет – 2,7 года, и далее средний стаж, естественно, растет, достигая своего макси-

муму в возрастной группе лиц 65 лет и более 10,2 года. Казалось бы, из этого следует однозначный вывод: пожизненный или долгосрочный наем для США нехарактерен.

Но данные другого отчета – «Процент работников в возрасте 25 лет и выше, имеющих стаж работы у текущего нанимателя 10 лет и более» – свидетельствуют, что доля работников, проработавших 10 лет и более на одном месте, уже для возрастной категории 25–29 лет составляет 2%, для категории 30–34 года – 10, для категории 35–39 лет – 23%, а всего 31% среди работников в возрасте от 25 лет работает у своего текущего нанимателя 10 лет или более. Подобные результаты содержатся и в отчете о работниках со стажем более 20 лет у текущего нанимателя: среди работников возрастной категории 45–54 года у одного нанимателя более 20 лет работают 19,4%.

Получается, что очень значительная часть населения (в возрастной категории 45–54 года – пятая часть (!) всех работников) в Америке работает на своем месте всю свою рабочую жизнь, начиная приблизительно с возраста окончания университета! Небольшой же средний стаж работы на одном месте в целом по стране, очевидно, вызван очень высокой мобильностью других групп населения (данное предположение коррелирует с выводами, представленными в работе (Farber, 1999)), возможно – молодежи, представителей некоторых профессий и т.п.

Обратимся ко второй стране англо-американской модели – Великобритании. На официальном статистическом сайте мало информации о длительности стажа: самый «свежий» отчет с такими сведениями датируется 2002-м гг. Исходя из этой информации на протяжении 1991–2001 гг. больше 31% британских сотрудников работает на своих местах более 10 лет, и свыше 11% – более 20 лет. Поскольку речь идет о работниках всех возрастных категорий, ясно, что в старших возрастных группах, где достаточно длительный стаж возможен физически, этот процент будет значительно выше. А значит, пожизненный (долгосрочный) наем в Великобритании

Таблица 1
Средний стаж (в одной компании) и средний возраст сотрудников японских компаний в зависимости от численности занятых (включены сотрудники с любым уровнем образования, обоих полов, всех отраслей), Япония, 2008 г.

Численность занятых	Средний возраст работника, лет	Средний стаж, лет
По всем компаниям	40,9	11,6
Свыше 1000 человек	39,9	14,0
1000–99 человек	40,5	11,1
99–10 человек	42,2	10,1

Источники: данные Министерства образования, здоровья и труда Японии.

есть, и он достаточно широко распространен. К сожалению, данных о стаже в разрезе возрастных групп не найдено, также как и отраслевого анализа длительности стажа в одной компании. Более свежая информация есть на сайте Организации экономического сотрудничества и развития, она представлена в табл. 2.

Следующая модель трудовых отношений – континентальная. Данные по длительности стажа взяты на сайте ОЭСР. Доступна информация только о работниках со стажем более 10 лет у текущего нанимателя: их количество колеблется по разным странам на уровне больше 20% от общего количества (см. табл. 2). С учетом того, что процент указан от общей численности работников, включая и 16–24 летних, у которых чисто физически не было шансов отработать более 10 лет на одном предприятии, можно трактовать этот процент как очень высокий. И наверняка некая часть этих длительных отношений принадлежит полю пожизненного найма.

Таблица 2
Работники со стажем более 10 лет,
% от общей численности

Страна	Годы				
	2004	2005	2006	2007	2008
Бельгия	24,73	21,96	21,94	22,15	22,26
Чехия	18,89	18,77	18,68	18,79	18,64
Дания	21,22	21,32	21,13	21,05	21,24
Франция	21,79	21,85	22,14	22,01	21,92
Германия	20,95	20,82	21,01	21,16	21,28
Венгрия	19,44	19,16	19,08	19,35	19,42
Италия	21,84	21,58	21,79	21,95	21,77
Люксембург	20,48	20,72	20,99	20,90	20,70
Нидерланды	21,29	21,44	21,47	21,49	21,37
Польша	21,57	21,53	21,54	21,40	21,59
Португалия	22,53	22,66	22,72	22,84	23,14
Испания	21,30	21,56	21,70	21,67	21,73
Швеция	22,64	22,39	22,60	22,73	22,75
Швейцария	20,78	20,77	20,85	21,08	21,07

Источники: данные Организации экономического сотрудничества и развития.

Теперь о ситуации с пожизненным (продолжительным) наймом в России.

Кратко хотелось бы коснуться вопроса о том, кто бы хотел быть занятым пожизненно. Косвенные данные об этом можно получить из опроса ВЦИОМ, опубликованного на сайте в 2008 г. Доля респондентов, которые предпочли бы иметь небольшой, но твердый заработок и уверенность в завтрашнем дне («советская» модель трудовой мотивации), в 2008 г. достигла 44%. С возрастом опрошенные все более ценят «советскую» модель (от 26% в группе 18–24 лет до 53% среди респондентов 45 лет и старше). Модель «много работать и хорошо зарабатывать без особых гарантий на будущее» предпочитают опрошенные до 45 лет (40–45%). Хотя, конечно, пожизненный найм в большинстве случаев не абсолютно равносильно представлению о «небольшом, но твердом заработке и уверенности в завтрашнем дне», тем не менее можно с уверенностью полагать, что в России есть желающие стабильно работать на одном предприятии, и их немало.

Приведем далее информацию, которую дал опрос ВЦИОМ под названием «Рейтинг компаний-работодателей–2009». Россияне, как и по данным предыдущих опросов, чаще всего мечтают работать в Газпроме (об этом сообщают 33%). Второе место в рейтинге наиболее привлекательных компаний-работодателей занимает Роснефть (23%). Замыкает тройку лидеров Сбербанк (в нем хотели бы трудиться 19% респондентов). По 14% предпочли бы работать в РЖД или Лукойле, 9% – в Единых энергетических системах России. Некоторые из этих компаний включены в анализ автора как компании с предположительно пожизненным наймом.

Официальных государственных данных о средней продолжительности стажа у одного нанимателя в целом по стране нет. Показатели найма и выбытия персонала, приведенные в отчете «Труд и занятость в России», раздел 5 «Движение работников организаций, использование рабочего времени, внешняя трудовая миграция», очень высоки, и сложно сделать вывод о том, что пожизненный найм «очень

вероятен» или, например, «очень характерен» для России в целом. Что касается иных источников, то в статье Х. Леманна и Дж. Вадсворта (Lehmann, Wadsworth, 2000) отмечается, что в 1996 г. распределение специфического трудового стажа в России было во многом схоже с тем, что наблюдалось в Великобритании, а затем в России этот стаж начал снижаться. Сравнения между странами имеются также в работе И. Мальцевой. Согласно этому исследованию, если опираться на данные РМЭЗ, можно сказать, что стаж работы на крупных предприятиях Российской Федерации (от 500 человек) был заметно выше стажа на средних и мелких предприятиях и колебался на уровне 8–11 лет на протяжении 1994–2004 гг. (Мальцева, 2007).

ДЛИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Почему же существуют долгосрочные трудовые отношения? Объяснение их существования при помощи специфического человеческого капитала уже стало классическим: там, где уровень специфического ЧК высок, сохранять долгосрочные трудовые отношения выгодно: есть что-то ценное в конкретном соответствии между работником и фирмой, и это что-то не имеет значения для работника или для фирмы за пределами их отношений (Becker, 1993). В этом случае производительность работника в фирме будет выше как производительности его труда в другом месте, так и производительности другого работника, нанятого фирмой. Специфический капитал может быть результатом инвестиций в важные для фирмы навыки работника. В более общем смысле специфический капитал может быть результатом каких-либо неустраняемых расходов в трудовых отношениях, которые вне трудовых отношений бессмысленны. Примером здесь являются издержки на поиск работника и (или) работы и на наем работников.

Они не могут повысить производительность напрямую, но являются издержками, которые фирмы и работники несут на начальном этапе, не имеют никакой ценности в другом месте и должны покрываться снова при формировании каких-либо новых трудовых отношений. Другим примером является подготовка у работника конкретных навыков, которые не имеют никакой ценности в другом месте, но имеют большое значение для производительности труда внутри фирмы (Farber, 1999).

ОБЗОР ДЛИТЕЛЬНОСТИ СТАЖА ПО ОТРАСЛЯМ

В связи с вышеизложенным интересно сравнить показатели, характеризующие длительность найма в отдельных отраслях разных стран. Чаще всего уровень специфического человеческого капитала связывают с отраслью, в которой работает компания. Если гипотеза верна, то «топ» отраслей с самым длительным стажем будет для разных стран идентичным или почти идентичным.

Информация в разрезе отраслей имеется по трем странам: по Японии, США и России. По Японии (данные Института трудовой политики и обучения, а также Министерства образования, здоровья и труда) и США (данные Американского бюро трудовой статистики) есть средний стаж работы у одного нанимателя, а по России (данные Федеральной службы государственной статистики) – только проценты приема и выбытия работников по отношению к среднесписочному составу (см. табл. 3–5).

В табл. 3 и 4 для Японии и США приведены отрасли с наибольшим средним стажем, в табл. 5 – с наименьшим процентом прибытия и выбытия персонала для России.

Данные таблицы носят обзорный характер, так как рубрикаторы и группировка отраслей в разных странах существенно различаются. Несмотря на эти отличия и связанную

Таблица 3
Продолжительность стажа у одного нанимателя
в различных отраслях Японии, 2008 г.

Отрасль	Средний стаж, лет
Электричество, газ, отопление и вода	18,4
Сложные услуги	15,7
Обрабатывающая промышленность	13,9
Горная промышленность	13,8
Строительство	13,2
Финансы и страхование	13,1
Транспорт	12,1
Образование, поддержка обучения	12,1
Оптовая и розничная торговля	11,7
Информация и коммуникации	11,3
Услуги	8,7
Недвижимость	8,5

Таблица 4
Продолжительность стажа у одного нанимателя
в различных отраслях США, 2008 г.

Отрасль	Средний стаж, лет
Энергоносители	10,1
Федеральное правительство и местные власти	9,9
Транспортное оборудование	7,8
Химическая промышленность	7,6
Местные власти	7,1
Напитки и табак	6,9
Текстиль, одежда и кожаные изделия	6,9
Телекоммуникации	6,9
Компьютеры и электронное оборудование	6,7
Электрооборудование и бытовая электроника	6,2
Лесное хозяйство	6,1
Машинное оборудование	6,0

с этим определенную условность параллелей, некоторые аналогии просматриваются.

Например, продолжительный стаж работы на одном предприятии в отраслях, имеющих высокий уровень специфического ЧК: горная промышленность (Япония) и энергоносители (США), добыча топливно-энергетических полезных ископаемых и производство кокса и нефтепродуктов (Россия); химическая промышленность (США) и химическое производство (Россия); электричество, газ, отопление и вода (Япония) и производство и распределение электроэнергии, газа и воды (Россия); образование и поддержка обучения (Япония) и образование (Россия); производство транспортных средств и оборудования (Россия) и транспортное оборудование (США); машинное оборудование (США) и производство машин и оборудования (Россия); электрооборудование и бытовая электроника (США), компьютеры и электронное оборудование (США) и производство электрооборудования, электронного и оптического оборудования (Россия).

В то же время есть некоторые не вполне ожидаемые совпадения: например, в США и России из 12 наименований отраслей с наибольшим стажем по 2 строки занимают правительственные организации (федеральное правительство и местные власти в США и деятельность экстерриториальных организаций и государственное управление и обеспечение военной безопасности в России). Заметим, что в японском рубрикаторе правительственные организации не выделены отдельными строками, а потому нам неизвестно, какой там средний стаж работы в одной организации.

Информация и коммуникации (Япония) и телекоммуникации (США) также находятся на высоких местах. В Японии высокое место занимает оптовая и розничная торговля, в США – напитки и табак, текстиль, одежда и кожаные изделия. Кстати, в России аналогичная отрасль – текстильное и швейное производство занимает в нашем списке 14-е место.

Таблица 5

Показатели текучести кадров в различных отраслях России, 2008 г.

Отрасль	Процент от среднесписочной численности	
	принятых	выбывших
Производство кокса и нефтепродуктов	13,2	17,5
Деятельность экстерриториальных организаций	13,7	13,4
Государственное управление и обеспечение военной безопасности	16,7	14,9
Образование	17,9	18,5
Химическое производство	19,5	29,1
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	20,6	20,2
Производство транспортных средств и оборудования	22,4	27,7
Металлургическое производство и производство готовых металлических изделий	23,2	30,2
Производство электрооборудования, электронного и оптического оборудования	24,6	30,4
Целлюлозно-бумажное производство, издательская и полиграфическая деятельность	26,6	33,3
Добыча топливно-энергетических полезных ископаемых	27,0	30,3
Производство машин и оборудования	28,5	35,8
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	29,2	31,5

НАКОПЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА НА КОРПОРАТИВНОМ УРОВНЕ

Изученная литература и анализ практических данных позволяют сделать предположение, что пожизненный найм наиболее вероятен в крупных компаниях (корпорациях) и в компаниях с высоким уровнем специфического ЧК (добыча полезных ископаемых, металлургическое производство, транспорт и т.п.).

В качестве базового для анализа накопления человеческого капитала на корпоративном уровне взято определение ЧК, данное отечественным ученым С.А. Дятловым: «Сформированный в результате инвестиций и накопленный человеком определенный запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотиваций, которые целесообразно используются в той или иной сфере общественного воспроизводства, содействуют росту производительности труда и эффективности про-

изводства и тем самым влияют на рост заработков (доходов) данного человека» (цит. по: (Добрынин, Дятлов, Цыренова, 1999)). Согласно определению направления накопления (роста) ЧК – здоровье, знания, навыки, способности, мотивации. Тем самым, если мероприятия в указанных направлениях проводились, значит, накопление человеческого капитала по данным направлениям шло.

Для тестирования длительности отношений найма использовались следующие показатели:

- 1) данные о среднем стаже работников, где эти данные были указаны;
- 2) оборачиваемость персонала;
- 3) наличие большой доли лиц старших возрастов (главным образом, предпенсионного и пенсионного) среди работающих как индикатор наличия пожизненного найма: в связи с тем, что массовый найм на работу людей старшего возраста маловероятен, наличие большой доли возрастных работников свидетельствует в пользу того, что в компании есть долгосрочный (пожизненный) найм;

4) малое количество нанятых за год по отношению к общему числу работающих (что также говорит о малой текучести кадров).

Для оценки настроенности компании на долгосрочный (пожизненный) наем оценивалось наличие мер по управлению персоналом, характерных для системы пожизненного найма в его японской трактовке: нацеленность фирмы на долгосрочный стаж (задекларированная в отчетах), значительное внимание найму с университетской скамьи, пенсионные выплаты и другие оплачиваемые льготы бывшим сотрудникам, длительное обучение и длительные адаптационные программы для новых сотрудников компании. Из характерных для Японии свойств долгосрочного найма не рассматривалась только зависимость заработной платы от стажа работы в компании.

В анализ корпоративных структур включены следующие компании: Mitsubishi Heavy Industry и Toyota Motor (Япония), GE и Exxon Mobile (США), BP, VNP billions и Rolls Roys, (Великобритания), ABB (Швейцария), Норильский никель, Сбербанк, Российские железные дороги (Россия). Факторами отбора служили гипотезы относительно размера и отрасли компании, а также доступность данных; иностранные компании выбирались из списка Форбс (Forbes, 2000). В целях составления мнения о характере найма изучены различные отчеты компаний, в первую очередь годовые отчеты, отчеты о социальной ответственности, отчеты о благополучии и в меньшей степени – другая информация с официальных сайтов компаний.

Краткий обзор проведенного анализа сведен в табл. 6. Приведенная схема дает возможность понять, шло накопление человеческого капитала по указанным направлениям или нет.

Численные методы подсчета стоимости ЧК в ходе анализа не использовались в связи с недоступностью данных. Да и вообще очевидно, что не вся информация предоставляется компаниями для открытого доступа. Тем не менее, как будет показано ниже, некоторые важные обобщения и выводы на основе собранного материала можно сделать.

В рассмотренных компаниях наблюдаем, с одной стороны, длительность найма, характерную для долгосрочных трудовых отношений (колонка 2). С другой стороны, политика в отношении персонала имеет черты, характерные для системы пожизненного найма в Японии (колонки 3–6) – кроме уже упоминавшейся зависимости заработной платы от стажа и высоких ожиданий общества о взаимном сотрудничестве сотрудника и компании в течение всей жизни. Необходимо помнить при этом, что и в Японии времена расцвета пожизненного найма никогда не было такой ситуации, чтобы абсолютно все без исключения сотрудники приходили в компанию с университетской скамьи и уходили только на пенсию. Никогда не было и формальной закреплённости работников компании. Таким образом, наименование пожизненного найма всегда отражало не только и не столько длительность отношений, сколько их суть.

Сочетание всех характеристик, указанных в табл. 6, делает правомерным вывод о том, что в названных компаниях есть, как минимум, долгосрочный наем.

В то же время сегодняшние реалии во многих корпорациях таковы, что:

- меры найма и управления в указанных компаниях охватывают всю жизнь сотрудника: его карьеру, здоровье, его семью, его послетрудовой период жизни и даже духовную сторону – путем вовлечения в благотворительные акции, формирования лояльности и преданности компании («горизонтальный охват» жизни);
- в значительном числе случаев сотрудник действительно работает в компании всю или почти всю свою рабочую жизнь, а после выхода на пенсию получает корпоративную пенсию («вертикальный охват» жизни).

Это уже не просто долгосрочные трудовые отношения, – отличающиеся от краткосрочных в основном только своей длительностью (которая может определяться ситуативностью), это уже другая природа отношений между работником и работодателем с очень высокой степенью взаимного влияния. Такие отношения во многом соответствуют

японской системе пожизненного найма времен ее расцвета, хотя в деталях, иногда существенных, есть различия.

Поэтому, обращаясь в первую очередь к сущности явления, мы используем снова понятие пожизненного найма, хотя представленные материалы говорят о том, что выражен он немного иначе, чем в японской системе найма.

Наиболее длительные отношения, что ожидаемо, мы видим в японской модели трудовых отношений. Европейская модель также демонстрирует достаточно длительные трудовые отношения «в среднем», при этом Великобритания и по длительности этих отношений в целом по экономике, и по характеру отчетов скорее похожа на европейские страны, чем, например, на США. В США процессы мобильности рабочей силы действительно очень высоки, хотя есть существенный пласт длительных трудовых отношений.

Что касается мер по накоплению человеческого капитала в условиях пожизненной занятости, можно сказать, что они разнообразны и включают в себя все направления, указанные в базовом определении: здоровье, знания, навыки, способности, мотивации. Все эти направления указаны в одном подразделе, так как в некотором смысле они взаимопроникающи: например, обучение на работе в общем случае повышает мотивацию, а развитые коммуникации способствуют расширению кругозора и тем самым влияют на накопление и знаний, и мотиваций.

Пожизненный найм становится необходимым фактором, обеспечивающим эффективность проведения мероприятий по накоплению ЧК. Особенно это касается долгосрочных программ: если те или иные меры будут каждый раз касаться новых сотрудников, то осуществление этих мер потеряет всякий смысл. Мероприятия, проводимые в достаточно стабильной среде (а это возможно лишь при длительном найме), имеют накопительный характер.

Пожизненный найм обеспечивает целесообразное использование человеческого капитала, содействует росту производительности труда и эффективности производства и

тем самым влияет на рост заработков (вторая половина базового определения ЧК).

Хотелось бы кратко коснуться отдельных групп мероприятий, проводимых компаниями. Не случайно в табл. 6 включены меры по организации благотворительной деятельности сотрудников: получается, что компания, предлагая и без того высокий уровень удовлетворения потребностей сотрудников, опекая их самих и их семьи, сильно влияет еще и на духовный мир, пропуская через себя даже потребность людей творить добро. При этом в отчете, например, компании GE приводится мнение одного из руководителей службы персонала, что эти акции – очень сильный инструмент «помолвки» (подчеркнем, что использовано именно это слово, характеризующее весьма сильную связь) сотрудника и компании, поскольку большинству современных работников неинтересно жить только для себя, они хотят служить на благо общества.

Интересны также такие мероприятия, как поддержка коммуникаций и разработка индивидуальных планов карьеры. Они включены в один столбец табл. 6, поскольку индивидуальные планы карьеры – это еще одно средство коммуникаций между отдельными сотрудниками и компанией. Компании предпринимают меры к тому, чтобы меры привлечения и удержания сотрудников в точности соответствовали их индивидуальным запросам (для этого в том числе проводятся регулярные опросы).

Коммуникации в настоящее время – уже не просто формальный обмен информацией между различными производственными блоками. Это действительно инструмент взаимного влияния сотрудника и компании, когда мнение отдельных сотрудников и их групп учитывается при принятии решений различного уровня (это указывается в отчетах многих компаний), а сотрудникам преподносится необходимая информация в нужном для компании ключе. При этом взаимосвязь сотрудника и компании усиливается.

Компании	Данные о длительности найма	Меры по управлению персоналом, характерные		
		Пенсионные выплаты и другая забота о пенсионерах	Длительные адаптационные программы	
1	2	3	4	
Тойота Моторс, Япония	Средний возраст 38,9 года, средний стаж 18,0 лет	Да	Да	
Мицубиси Хеви Индастри, Япония	Средний возраст 40,2 года, средний стаж 18,3 лет	Да	Да	
GE, США	Нет численных данных	Да		
Exxon Mobile, США	80 000 работников, в 2008 г. нанято 3600 работников	Да	Да	
BP, Великобритания	Общее количество сотрудников за 2008 г. уменьшилось в связи с реструктуризацией	Да	Да	
BHP Billions, Великобритания	Оборачиваемость персонала в 2008 г. 14%, (в 2007 г. – 12%), 17% оборачиваемости приходится на группу старше 50 лет	Да	Да	
Rolls Roys, Великобритания	Цитата из отчета: «Длинный жизненный цикл продуктов Группы делает крайне важным удерживать у себя обученных работников в течение долгого времени»	Да	Да	
BNP Paribas, Франция	22% всех работников старше 50 лет. Наем в 2008 г. – около 8% (за минусом расширения)	Да	–	
ABB, Швейцария	Оборачиваемость работников в 2005–2008 гг. колеблется на уровне 8–12%	Да	–	
Сбербанк, Россия	33,8% сотрудников банка старше 40 лет, в том числе 2,6% – пенсионного возраста; 10,5% сотрудников имеют стаж свыше 20 лет	–	–	
Норильский никель, Россия	23% сотрудников старше 50 лет	Да	–	
РЖД, Россия	Текущая текучесть кадров за 2005–2008 гг. 7,2–11,5%	Да	–	

ПОЖИЗНЕННЫЙ НАЕМ И БАЛАНС ЛИЧНОГО И РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

Исследуя социальные эффекты корпораций, Д. Белл проводит исторические жизненные параллели: «Если до начала двадцатого века жизнь большинства американцев была

ограничена небольшим городком, церковью и семьей, то в настоящее время влияние всех этих институтов на человека нивелировано... Разрушение старого уклада жизни, последствием которого явились потеря корней и дезориентация, служит источником того, что социологи называют *аномией* (anomie). Эмиль Дюркгейм, французский социолог, предло-

Таблица 6
Обзор особенностей найма в различных компаниях

для системы пожизненного найма в его японской трактовке		Накопление знаний, навыков, мотиваций			
Наем с университетской скамьи	Другое	Обучение	Забота о здоровье сотрудников и членов их семей	Благотворительные акции	Коммуникации, карьерные планы
5	6	7	8	9	10
Да	–	Да	Да	Да	Да
Да	–	Да	Да	Да	Да
Да	Компания называет себя семьей, включая сотрудников и пенсионеров	Да	Да	Да	Да
Да	–	Да	Да	Да	Да
20-е место в рейтинге лучших работодателей для выпускников вузов (Times' Top 100 Graduate Employers for 2009)	–	Да	Да	–	Да
Есть график посещения университетов	Есть план участия в прибылях, называемый Shareplus, основанный на покупке акций	Да	Да	Да	Да
1-е место в списке лучших работодателей для выпускников вузов (Times' Top 100 Graduate Employers survey) среди инженерных компаний	–	Да	Да	Да	Да
Порядка 50% нанятых в 2009 г. сотрудников – выпускники	–	Да	Да	Да	Да
Наем выпускников есть	Есть несколько планов передачи акций сотрудникам	Да	Да	Да	Да
В рейтинге работодателей РБК «ТОР-50 работодателей мечты для молодых специалистов» в 2009 г. занял 4-е место	–	Да	Да	–	Да
Да	–	Да	Да	Да	Да
Да	–	Да	Да	–	Да

живший этот термин, считал, что решение проблемы аномии возможно при наличии групп, способных предложить своим участникам чувство родственности и единства цели. Политическое общество, по его мнению, слишком аморфно и разрозненно. Решение, заявил он, скрыто в профессиональной группе, в профессии, которая может дать обществу

новую этику. Один из основных толкователей Дюркгейма, Элтон Мейо из Гарвардской школы бизнеса, предполагает, что наиболее эффективно добиться этой цели можно в рамках корпорации» (Белл, 1999).

Эффекты такого рода мы и видим в современных корпорациях. На наш взгляд, это явление требует внимания исследователей как

с точки зрения влияния на общество и государство, так и с точки зрения управления этими эффектами в рамках корпораций. Среди отечественных авторов к такому направлению можно отнести работы Г.Б. Клейнера. «Роль предприятия, интегрирующего индивида в институциональные отношения, обусловлена тем, что именно в процессе работы на предприятии, в процессе коллективной целенаправленной деятельности индивид проходит ряд необходимых ступеней в социальном развитии, прежде всего – ступени социализации и институционализации. Первая ступень создает основы для обмена неявными знаниями в процессе работы. Вторая ступень позволяет работнику войти в сообщество (“комьюнити”) носителей различных институтов, функционирующих в рамках предприятия» (Клейнер, 2004).

Неудивительно, что вслед за решением проблемы лояльности и проблемы вовлеченности сотрудника в компанию приходится решать следующую – формирование баланса между личной и рабочей жизнью. Многие работодатели указывают в своих отчетах, что они проводят мероприятия по улучшению этого баланса. Возможно, что эта актуальная проблема современности связана в первую очередь не с реальными перегрузками на работе, а с тем, что в рамках корпоративных структур реализуется значительная часть человеческих ценностей. Логично, что люди хотят проводить еще больше времени там, где решаются почти все проблемы, удовлетворяются почти все потребности, где они ощущают единство с окружающими.

На основе изученных материалов можно предположить, что настоящее решение проблемы баланса между личной и рабочей жизнью лежит не в плоскости административных мер типа сокращения официального рабочего дня, закрытия проходной или уменьшения числа обязанностей, а, как ни парадоксально это звучит, – в сокращении объема охвата компанией частной жизни работника, предоставлении ему возможности и необходимости больше проблем решать самостоятельно.

Проблема соотношения личной и рабочей жизни носит стратегический государственный характер: если разумные рамки этого соотношения нарушены, оно несет разрушение личной и семейной жизни сотрудников, включая уменьшение количества детей и снижение качества их воспитания.

Литература

- Бауман З. Индивидуализированное общество: Пер. с англ. / Под ред. В.Л. Иноземцева. М.: Логос, 2002.
- Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования: Пер. с англ. М.: Academia, 1999.
- Добрынин А.И., Дятлов С.А., Цыренова Е.Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике. СПб.: Наука, 1999.
- Всероссийский центр изучения общественного мнения (<http://www.wciom.ru>).
- Данные Японского института трудовой политики и обучения (<http://www.jil.go.jp>).
- Данные Министерства образования, здоровья и труда Японии (<http://www.mhlw.go.jp>).
- Данные Организации экономического сотрудничества и развития (<http://www.oecd.org>).
- Данные Федеральной службы государственной статистики (<http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat/rosstatsite/main/>).
- Данные Офиса национальной статистики Объединенного Королевства (<http://www.statistics.gov.uk/default.asp>).
- Данные Американского бюро трудовой статистики (<http://www.bls.gov/>).
- Клейнер Г.Б. Эволюция институциональных систем. М.: Наука, 2004.
- Мазин А.Л. Экономика труда. М.: Юнити, 2007.
- Мальцева И.О. Трудовая мобильность и стабильность: насколько велика отдача от специфического человеческого капитала в России? // WP15/2007/01. М.: ГУ ВШЭ, 2007.
- Михнева С.Г. Рынок труда: методологические и теоретические основы познания (системно-

эволюционный подход). Библиотека «Кот ученый» (<http://www.smartcat.ru/personnel/labormarket.shtml>).

Becker H. Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education. Third Ed. Chicago, London, University of Chicago Press, 1993.

Farber H.S. Mobility and stability: the dynamics of job change in labour markets // Handbook of Labor Economics. Elsevier Science B.V. 1999. Vol. 3B. Ch. 37. P. 2373–2437.

Lehmann H., Wadsworth J. Tenures That Shook the World: Worker Turnover in Russia, Poland, and Britain // Journal of Comparative Economics, Elsevier. 2000. Vol. 28 (4). P. 639–664.

Рукопись поступила в редакцию 21.02.2011 г.

МАКРОЭКОНОМИЧЕСКОЕ МОДЕЛИРОВАНИЕ МОДЕРНИЗАЦИИ ВОДОПОЛЬЗОВАНИЯ В РОССИИ

Е.П. Ушаков

В статье формулируется макроэкономическое моделирование прогноза водопользования в России на основе реализации прогрессивных технологий, обеспечивающих воспроизводство водных ресурсов. На основе модельного анализа исследованы возможные водоохранные траектории долгосрочного развития производства в аспекте его воздействия на водный фонд России и сформулированы необходимые условия выхода на эти траектории.

Ключевые слова: прогрессивные технологии, водные ресурсы, окружающая среда, водоохранные траектории, долгосрочное развитие производства, водопользование.

ВВЕДЕНИЕ

От масштабов и уровня технологичности водного хозяйства, рассматриваемого как отрасль инфраструктуры и ключевая технологическая подсистема процессов производства в отраслях экономики и непродуцированной сферы, в значительной мере зависит дальнейшее эффективное развитие российской экономики, жизнеобеспечение населения чистой водой и сохранение (восстановление) экологического баланса в окружающей природной среде. В настоящее время водопользование в России характеризуется низкой эффективностью во всех аспектах (экономическом, социально-экологическом, технологическом,

© Ушаков Е.П., 2011 г.