

ты и может определяться по шкале оперативности (табл. 1).

Таблица 1

**Шкала оперативности**

Оперативность	Значение
Выполнение работы в срок	0,5
Задержка на одну неделю	0,4
Задержка на две недели	0,3
Задержка на срок более двух недель	0

Максимальный критерий результативности сотрудник может достичь, не допуская возврата работы начальником, т.е. выполняя работу качественно и в полном объеме (табл. 2). Таким образом, максимальное значение коэффициента качества равно 1, а минимальное — 0.

Рассчитав все названные коэффициенты, можно определить коэффициент эффективности труда. Если  $K_{эф. тр} \geq 1$ , это говорит

об эффективной работе сотрудника, если  $K_{эф. тр} < 1$  — о том, что работа неэффективна.

Таблица 2

**Шкала результативности**

Результативность	Значение
Без возврата работы	0,5
Один возврат	0,4
Два возврата	0,3
Более двух возвратов	0

Таким образом, использование разработанной методики позволит с достаточной степенью объективности и достоверности реально оценить эффективность труда госслужащих. При этом создается возможность определения резервов повышения производительности их труда как за счет улучшения использования рабочего времени, так и за счет повышения качества работы.

УДК 331.101.262  
ББК 65.240

**Н.В. КУЗНЕЦОВА**  
кандидат экономических наук, доцент  
Байкальского государственного университета экономики и права,  
г. Иркутск  
e-mail: trud@isea.ru

**И.Г. НОСЫРЕВА**  
кандидат экономических наук, доцент  
Байкальского государственного университета экономики и права,  
г. Иркутск  
e-mail: trud@isea.ru

**МОДЕЛЬ ЖИЗНЕННОГО ЦИКЛА ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ\***

Рассматривается модель жизненного цикла человеческих ресурсов, выделяются стадии жизненного цикла — зарождение, формирование, развитие и истощение. Описывается содержание стадий, механизм управленческих воздействий на развитие человеческих ресурсов на каждом этапе жизни человека.

*Ключевые слова:* человеческие ресурсы, жизненный цикл, стадии жизненного цикла, развитие человеческих ресурсов.

Каждая система имеет свой жизненный цикл. С течением времени происходят изменения, которые характеризуются переходом от одной фазы жизненного цикла к другой.

И. Адизес пишет: «На каждом этапе цикла системы обнаруживают определенные узлы напряженности — трудности или временные проблемы, с которыми они должны справ-

\* Печатается при поддержке проекта Министерства образования и науки РФ «Развитие системы управления человеческими ресурсами региона при переходе к инновационной экономике» (РНП 2.1.3/1461), выполняемого в рамках аналитической ведомственной целевой программы «Развитие научного потенциала высшей школы (2009–2010 гг.)». Тема зарегистрирована во ВНИЦентре, номер госрегистрации 01200902100.

ляться. Иногда система оказывается не в силах справиться со своими проблемами самостоятельно. Тогда требуется внешнее вмешательство, подключение внешних усилий разной направленности для выведения системы из затруднительного положения»<sup>1</sup>. Таким образом, концепции жизненного цикла позволяют объяснить изменения объекта исследования, происходящие с течением времени.

Обобщение теоретических подходов к изучению жизненных циклов различных систем показывает, что под жизненным циклом понимается последовательная смена различных временных периодов, или фаз, продолжающихся на протяжении жизни, по аналогии с жизненным циклом биологических организмов.

Жизненный цикл человеческих ресурсов означает совокупность взаимосвязанных явлений, процессов, образующих законченный круг развития человеческих ресурсов в течение всего периода их жизнедеятельности.

Модель жизненного цикла человеческих ресурсов можно представить как последовательную реализацию таких его стадий:

1. Зарождение — включает внутриутробное развитие человека от зачатия до рождения. Необходимость ее выделения

обусловливается исключительной ролью эмбрионального развития в формировании человеческого потенциала.

2. Формирование — включает в себя периоды от рождения до получения среднего и профессионального образования. На данной стадии закладывается основа личностного и профессионального развития — способности, особенности характера человека, формируется система ценностей, профессиональная позиция.

3. Развитие — стадия зрелости в развитии человеческих ресурсов, максимальной отдаче от инвестиций в человеческий капитал. На начальном этапе происходит выбор сферы приложения труда, адаптация к трудовой деятельности, освоение новых социально-профессиональных ролей, интенсивное использование полученных знаний. Далее следует этап развития профессиональных и личностных компетенций, устойчивой профессиональной реализации с выходом на плато профессиональной карьеры.

4. Истощение — этап угасания общественной, трудовой, творческой активности, социально-психологического старения, утраты профессиональной идентификации (табл. 1).

Кривая жизненного цикла человеческих ресурсов представлена на рис. 1.

Таблица 1

**Модель жизненного цикла человеческих ресурсов**

Стадия жизненного цикла	Зарождение	Формирование			Развитие				Истощение	
		Возрастной период	Перинатальный	Детство	Подростковый	Юность	Взрослость	Зрелость		Поздняя зрелость
	До рождения	До 10	11–14	15–23	24–34	35–44	45–59	60–69	Более 70	
Период развития	Накопительный период				Продуктивный период			Результативный период		
	Период эмбрионального развития	Период от рождения до получения среднего и профессионального образования			Период трудовой деятельности				Посттрудоустройство	
		Этап дошкольного и младшего школьного воспитания и образования	Этап получения общего (среднего) образования	Этап профессионального самоопределения, получения профессионального образования	Этап профессионального становления, адаптации к трудовой деятельности	Этап развития профессиональных и личностных компетенций, эффективной трудовой деятельности	Этап профессиональной реализации, достижения высокого уровня компетенции	Этап передачи опыта и навыков, снижения трудовой активности, самовыражения в других видах деятельности	Этап угасания общественной, трудовой, творческой активности	

Выделение возрастных периодов в рамках отдельных стадий жизненного цикла позволяет обозначить критические (переломные) точки развития — так называемые точки бифуркации, определяющие направленность и задающие вектор дальнейшего развития человеческих ресурсов. Эти точки во многом определяют возможности реализации потенциала человека на всех этапах его жизнедеятельности.

Отсутствие целенаправленного управленческого воздействия на гармоничное развитие человеческих ресурсов на каждой из стадий приводит к изменению конфигурации кривой жизненного цикла человеческих ресурсов и снижению эффективности их развития.

Жизненный цикл человеческих ресурсов подвержен влиянию объективных и субъективных факторов. К объективным факторам можно отнести жизненный цикл региона, демографические особенности региона (страны), от которых во многом зависит «удлиненность» кривой жизненного цикла, процессы накопления и использования человеческого капитала.

К субъективным факторам относятся индивидуальные особенности носителя ресурса, т.е. врожденные способности человека, состояние его здоровья, мотивация к развитию, поведенческие установки и т.д.

В значительной мере жизненный цикл человеческих ресурсов зависит от процессов накопления и использования человеческого капитала, которые происходят на всех этапах жизнедеятельности человека.

С позиции накопления и использования человеческого капитала в модели жизненного цикла человеческих ресурсов можно выделить три периода:

- накопительный (на начальном этапе жизни человека предполагается нулевая отдача от инвестиций в человеческий капитал, в качестве приоритетных можно выделить инвестиции в капитал здоровья, образования, культуры);
- продуктивный (характеризуется максимальной отдачей от инвестиций в человеческий капитал, приоритетными являются инвестиции в капитал образования, мобильности (особенно на начальном этапе профессионального становления));

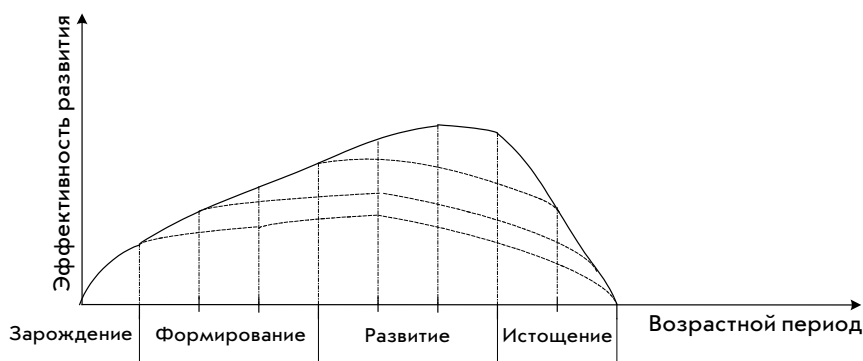


Рис. 1. Кривая жизненного цикла человеческих ресурсов

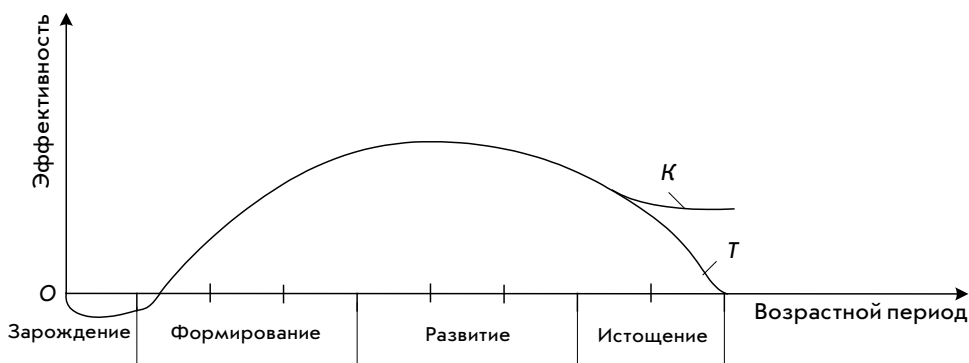


Рис. 2. Кривая отдачи от инвестиций в человеческий капитал

– результативный (отдача от инвестиций в человеческий капитал снижается, человек живет на «ренту» от инвестиций, размер которой зависит от эффективности инвестиций в человеческий капитал, приоритетными являются инвестиции в капитал здоровья, культуры).

Взаимосвязь жизненного цикла человеческих ресурсов и кривой отдачи от инвестиций в человеческий капитал представлена на рис. 2.

Линии ОК и ОТ представляют собой два типа кривых отдачи от инвестиций в человеческий капитал:

– классическую (кривая ОТ), отражающую резкое снижение отдачи от инвестиций в человеческий капитал на стадии истощения, что обусловлено прекращением трудовой

деятельности человека после выхода на пенсию, угасанием общественной, творческой активности. При этом на последнем этапе жизненного пути возможна нулевая и даже отрицательная отдача от инвестиций в человеческий капитал;

– оптимистичную (кривая ОК), которая описывает ситуацию, когда трудовая, общественная и иная деятельность человека продолжается до окончания его жизненного пути, а отдача от инвестиций замедляется, но не прекращается.

Предлагаемую модель жизненного цикла человеческих ресурсов целесообразно использовать для обоснования механизмов управленческих воздействий на развитие человеческих ресурсов (табл. 2).

Таблица 2

**Управление человеческими ресурсами на разных этапах жизненного цикла**

Возрастной период	Цели управления человеческими ресурсами	Основные функции управления человеческими ресурсами	Институциональное обеспечение жизненного цикла человеческих ресурсов
Перинатальный (от момента зачатия до рождения)	Целенаправленное воздействие (рациональное питание, физические нагрузки, пребывание на свежем воздухе) на физическое и психическое развитие будущего ребенка	Защита материнства и детства; наблюдение за внутриутробным развитием, ранняя диагностика развития плода; создание условий для полноценного физического и психического развития плода; контроль за соблюдением действующих норм трудового законодательства в отношении беременных женщин	Органы социальной защиты; перинатальные центры; родильные дома; женские консультации; школы будущих матерей; фитнес-центры; санаторно-курортные учреждения; скорая медицинская помощь; частные медицинские центры; государственная инспекция труда; работодатели
Детство (0–10 лет)	Раннее выявление способностей и склонностей человека и их развитие, профессиональная ориентация игровой деятельности; формирование основ коммуникативных компетенций	Социальное обеспечение; социальная защита детей, оставшихся без попечения родителей; физическое развитие; создание условий для развития способностей; воспитание; социализация детей; социально-психологическая реабилитация дезадаптированных детей; профилактика и диагностика заболеваний	Органы социальной защиты; ясли, детские сады; учреждения системы среднего общего образования; учреждения системы дополнительного образования (детско-юношеские спортивные школы, школы раннего развития, дворцы детского творчества и т.д.); медицинские учреждения; центры социальной реабилитации; инспекции и комиссии по делам несовершеннолетних
Подростковый период (11–14 лет)	Формирование системы ценностей личности, морально-нравственных установок поведения; профессиональная ориентация учебной деятельности; развитие коммуникативных компетенций	Социальная защита подростков, оставшихся без попечения родителей, и других категорий социально незащищенных подростков; профилактика и диагностика заболеваний; физическое развитие; создание условий для развития способностей; воспитание; профилактика девиантного и делинквентного поведения подростков; социально-психологическая реабилитация дезадаптированных подростков	Учреждения системы среднего общего образования; учреждения системы дополнительного образования (детско-юношеские спортивные школы, дворцы детского и юношеского творчества и т.д.); медицинские учреждения; инспекции и комиссии по делам несовершеннолетних; центры социальной реабилитации; Российский союз молодежи; региональные органы управления в сфере молодежной политики

Возрастной период	Цели управления человеческими ресурсами	Основные функции управления человеческими ресурсами	Институциональное обеспечение жизненного цикла человеческих ресурсов
Юность (15–23 года)	Профессиональная ориентация, первичная профессионализация молодежи, осуществление профессиональных проб; нравственное воспитание и физическое развитие молодежи; развитие коммуникативных компетенций; формирование готовности к самостоятельному труду; формирование профессионально важных качеств	Социальная защита молодежи, оставшейся без попечения родителей, и других категорий социально незащищенной молодежи; социально-психологическая реабилитация дезадаптированной молодежи; диагностика заболеваний, ограничивающих профессиональный выбор; создание условий для развития способностей; воспитание; профилактика девиантного и делинквентного поведения молодежи; физическое развитие	Межшкольные учебно-курсовые комбинаты; центры социальной реабилитации; учреждения системы общего и дополнительного образования; учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования; медицинские учреждения; учреждения системы дополнительного образования; инспекции и комиссии по делам несовершеннолетних; Российский союз молодежи; региональные органы управления в сфере молодежной политики; военные комиссариаты; общественные организации (организации солдатских матерей и пр.); работодатели
Взрослость (24–34 года)	Создание условий для эффективной адаптации к трудовой деятельности, профессионального развития и формирования инновационного потенциала; формирование компетенций (профессиональных, личностных, коммуникативных и т.д.)	Управление организационным поведением; профилактика профессиональных заболеваний; повышение эффективности трудовой деятельности; вторичная профессионализация; профессиональная социализация, формирование индивидуального стиля профессиональной деятельности; социально-психологическая реабилитация инвалидов; содействие в трудоустройстве безработных граждан и незанятого населения	Органы социальной защиты, государственной службы занятости населения; учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования; медицинские учреждения; учреждения системы дополнительного образования (предлагающие образовательные услуги); работодатели
Зрелость (35–44 года)	Создание условий для непрерывного профессионального развития, реализации инновационного потенциала	Формирование системы непрерывного образования; развитие профессиональных компетенций; социально-психологическая реабилитация инвалидов; профилактика профессиональных заболеваний; управление карьерой, профессионально-квалификационным развитием; создание условий для реализации инновационного потенциала; содействие в трудоустройстве безработных граждан и незанятого населения	Органы социальной защиты, государственной службы занятости населения; учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования; медицинские учреждения; учреждения системы дополнительного образования; работодатели
Поздняя зрелость (45–59 лет)	Создание условий для передачи социально-профессионального опыта, реализации потенциала человека в других сферах жизнедеятельности	Формирование института наставничества; реализация инновационного потенциала; социально-психологическая адаптация лиц предпенсионного и пенсионного возраста; диагностика и лечение заболеваний; содействие в трудоустройстве безработных граждан и незанятого населения	Органы социальной защиты, государственной службы занятости населения; гериатрические и геронтологические центры; медицинские учреждения; санатории, дома отдыха; дома престарелых; дома творчества по интересам, культурно-досуговые центры; работодатели
Пожилой возраст (60–69 лет)	Создание условий для реализации потенциала человека в других сферах деятельности, передачи опыта и знаний будущим поколениям	Социально-психологическая реабилитация лиц пенсионного возраста; диагностика и лечение заболеваний; формирование института наставничества	Органы социальной защиты; гериатрические и геронтологические центры; медицинские учреждения; санатории, дома отдыха; дома престарелых; дома творчества по интересам, культурно-досуговые центры

Возрастной период	Цели управления человеческими ресурсами	Основные функции управления человеческими ресурсами	Институциональное обеспечение жизненного цикла человеческих ресурсов
Старость (более 70 лет)	Создание условий для реализации потенциала человека в других сферах деятельности; уменьшение рисков, связанных с утратой профессиональной идентификации	Создание условий для освоения новых социально полезных видов деятельности, вовлечения в общественно полезную деятельность; диагностика и лечение заболеваний	Органы социальной защиты; геронтологические и геронтологические центры; санатории, дома отдыха; хосписы; дома престарелых; дома творчества по интересам, культурно-досуговые центры

Управление человеческими ресурсами с позиции концепции жизненного цикла способствует повышению эффективности управления человеческими ресурсами, так как на каждом из этапов жизненного цикла необходимы специфические управленческие воздействия субъекта на объект управления, а также дает

возможность применить системный подход к управлению человеческими ресурсами.

#### Примечание

<sup>1</sup> Адизес И. Управление жизненным циклом корпорации / пер. с англ. под науч. ред. А.Г. Сеферяна. СПб., 2007. С. 32.

УДК 658.14.012.2  
ББК 65.9(2)29

**О.В. ГРУШИНА**  
кандидат экономических наук, доцент  
Байкальского государственного университета экономики и права,  
г. Иркутск  
e-mail: olga7771972@mail.ru

## ВНУТРИФИРМЕННОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ В КОНТЕКСТЕ СИСТЕМНО-ИНФОРМАЦИОННОГО АНАЛИЗА ПРОЦЕССОВ УПРАВЛЕНИЯ

Рассматриваются вопросы понимания сущности прикладного смысла категории планирования и его роли в поддержании устойчивости системы предприятия.

*Ключевые слова:* социально-экономическая система, саморегуляция экономических систем, управление, планирование, бюджетирование, равновесие и развитие.

Мы придерживаемся теоретических положений о том, что предприятие является сложной социально-экономической системой, и поэтому к нему применимы все положения теории систем и системно-информационного анализа.

Тогда социально-экономическую систему любого хозяйствующего субъекта можно отнести к классу *открытых устойчивых систем*. Данное понятие обозначает некую целостность (состоящую из совокупности частей, построенных по иерархическому принципу, и поэтому неравную их сумме), активно взаимодействующую с окружающей

средой, но при этом не растворяющуюся в ней, а сохраняющую свою самобытность (что и есть устойчивость).

Самоорганизация и саморазвитие подобных систем происходят в результате действия механизма *управления*, который в самом общем виде может быть разбит на два контура (процесса): контур *саморегуляции* и контур *саморазвития*.

Процесс саморегуляции (гомеостаз) действует как качественное упорядочение связей в ответ на воздействие внешней среды: вначале поступает информация о воздействии, вызывающем отклонение, затем с помощью