

Сардак С. Э. Циклические закономерности и составляющие элементы развития человеческих ресурсов / С. Э. Сардак // Современный научный вестник. – 2013. – № 26. – С. 26 – 29.

Sardak, S. (2013). Cyclic patterns and elements of human resource development. *Modern scientific Bulletin*, 26, 26-29.

К.э.н., доц. Сардак С. Э.

ЦИКЛИЧЕСКИЕ ЗАКОНОМЕРНОСТИ И СОСТАВЛЯЮЩИЕ ЭЛЕМЕНТЫ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ

В современной экономической литературе исследователи часто рассматривают циклические закономерности. Например, в своих работах Е. Афонин, Д. Бэлл, Ф. Бродель, С. Карабанова, А. Коротаев, К. Поппер, Э. Тоффлер, И. Тургель рассматривают жизненный цикл: товара, человека, трудовой карьеры работника, семьи, предприятия, отрасли, города, правящих династий (элит), глобальных тенденций, общества и т.д. Большинство исследований касается описания жизненного цикла товаров, компаний, рынков, где выделяются формализованные четкие составляющие изменений (при этом характеристика жизненного цикла человека, семьи, города, страны, общества, чаще всего носит упрощенный обобщенный характер), среди которых авторы приводят следующие этапы (стадии) жизненного цикла: разработка, внедрение, рост, стабилизация, спад [10].

Однако унифицированной классификации циклических закономерностей нет, а их количество и названия в источниках отличаются и приводятся согласно контекста по управленческим уровням и разным измерениям системы [1]. Относительно однонаправленного жизненного цикла человека можно отметить наличие шести общих этапов (биологический цикл жизни) [1, с. 88]: рождение, детство, юность или молодость, зрелость, старение или старость, смерть. Этапы трудовой карьеры работника, как правило,

связываются с трудовой жизнью человека и в научной литературе [186, с. 119-120] их классифицируют как: подготовительный, адаптационный, продвижение, сохранение, завершающий, пенсионный. Однако необходимо отметить, что данные этапы могут быть классифицированы и по другим подходам зависимости от отношения к труду, особенностей поведения, восприятия и т.д. Такими этапами могут быть: ориентирование, закрепление, демонстрация возможностей, однообразие, выход и т. д. [11]. На низовых управленческих уровнях глобальной системы жизнедеятельности человека – тезис о цикличности развития и наличие этапов жизненного цикла рассматривается широким кругом ученых и не вызывает сомнений. Но на иерархически высших управленческих уровнях глобальной системы жизнедеятельности человека, которые не являются в полной мере исследованы, ученые замечают лишь похожие закономерности циклического характера.

В то же время, можно констатировать, что все субъекты глобальной среды системы жизнедеятельности человека развиваются в рамках повторяющихся изменений и им присущи одинаковые признаки цикличности:

- отмечаются колебания показателей, характеризующих состояние субъектов;
- констатируется наличие системного и внесистемного периода жизнедеятельности субъектов;
- субъекты создаются действиями других субъектов;
- после прекращения функционирования субъектов их ресурсы используются другими субъектами;
- у субъектов наблюдается однонаправленный жизненный цикл;
- субъекты не обязательно проходят весь жизненный цикл;
- в зависимости от возраста жизнедеятельности у субъектов наблюдаются схожие изменения показателей;

- у субъектов происходят восходящие, пиковые и нисходящие колебания показателей;
- в составляющих элементах происходят незначительные колебания;
- характер колебания показателей и продолжительность возраста жизнедеятельности у субъектов индивидуальные.

Эти определенные признаки позволяют предположить, что циклические закономерности влияют на восемь составных элементов позитивного развития человеческих ресурсов и изменяются по возрасту человеческих ресурсов [7]. В табл. 1 предлагается оптимальная структура распределения элементов развития человеческих ресурсов по возрасту, обеспечивающая позитивное развитие социально-экономических систем.

Таблица 1

Структура распределения элементов развития человеческих ресурсов по возрасту, %*

№	Элемент развития человеческих ресурсов	Возраст (сегмент человеческих ресурсов)					
		Дотрудоспособный возраст (досматриваемые)	Трудоспособный возраст (адаптационные и потенциально полезные)	Трудоспособный возраст (реальные на этапе адаптации)	Трудоспособный возраст (реальные на этапе продвижения и сбережения)	Трудоспособный возраст (реальные на завершальном этапе)	Послетрудоспособный возраст (отработанные самодостаточные и зависимые)
1	<i>Жизнеобеспечение</i>	10	25	40	25	20	10
2	<i>Рекреация</i>	25	25	25	20	30	35
3	<i>Удовольствия</i>	25	25	10	10	5	5
4	<i>Накопление</i>	35	20	10	10	10	5
5	<i>Репродукция</i>	5	5	7	20	10	5
6	<i>Творчество</i>			5	10	10	10
7	<i>Передача опыта</i>			3	5	10	15
8	<i>Благотворительность</i>			5	10	5	10

Отметим, что под термином жизнеобеспечения в данном контексте понимается осуществление любой деятельности по обеспечению

потребностей организма человека, ведение домашнего хозяйства, осуществление профессиональной и общественной деятельности, общения в социуме, перемещения и прочее. Рекреация рассматривается как осуществление жизненно необходимых и рационально обоснованных мероприятий отдыха, лечения, профилактики для восстановления организма человека вследствие осуществленных умственных, физических и психологических нагрузок. Удовольствие определяется как расходы, которые осуществляет человек в целях досуга, развлечений, насыщения, социального доминирования, позиционирования, занятие любимым делом и т.д. Чрезмерные (рационально не обоснованы) расходы на удовольствия могут быть вызваны психическими расстройствами, модой, невежеством, социокультурным давлением среды жизнедеятельности и оказывать вредное на организм человека влияние. Накопление может иметь различные формы аккумуляирования средств жизнедеятельности: жилье, одежда, финансы, сбережения, информация и прочее. Рациональное накопление служит основой для осуществления предстоящих расходов. Репродукция предусматривает реализацию репродуктивной функции человека (рождение потомков), а также воспитание и обучение человеческих ресурсов в течение жизни для поддержания их конкурентоспособности. Творчество – это деятельность человека, направленная на создание новых духовных и материальных ценностей. Творчество предполагает осуществление мер познания, получения информации, создание нового, получения сверхприбыли. Передача опыта осуществляется посредством воспитания, наставничества, проповедей для конкретной целевой аудитории, при наличии у передатчика педагогических способностей, а у получателя – способностей усвоить знания (часто осуществляется через носители информации во времени без непосредственного контакта). Благотворительность – это меры гражданского долга или собственной

инициативы человека, которые являются экономически не обоснованными (социальные расходы, социальная помощь, самопожертвование, патриотизм, аскетизм, подвиг) и предстают формой реализации высших человеческих качеств. Благотворительность предусматривает расходы каждой социально-экономической системы на иерархически высшие и низшие среды жизнедеятельности.

По мнению автора, для достижения качественных результатов человеческого развития, соотношение элементов позитивного развития человеческих ресурсов должен быть положительно сбалансированное мерами управленческого характера по возрасту человеческих ресурсов. Как следует из табл. 1 во время дотрудоспособного периода жизни человек должен получить заботу и воспользоваться достижениями других поколений, затем, в трудоспособном возрасте, внести свой вклад в систему жизнедеятельности за счет жизнеобеспечения, обеспечить условия качественного существования себе и будущим поколениям, передать свой опыт и трансформированные ресурсы в наследство потомкам и перейти в сегмент отсутствующих прошлых человеческих ресурсов. Реализация данного цикла системы жизнедеятельности становится возможной благодаря определенному балансу поступлений и расходов ресурсов. Достаточность социально-экономических и временных ресурсов создает возможность для реализации человеком восьми элементов развития человеческих ресурсов, а недостаточность этих ресурсов не дает возможности человеку реализовать свой человеческий потенциал и капитал. Однако, с другой стороны, чрезмерный объем ресурсов, из-за наличия отрицательных “встроенных” свойств человека, также не вызывает сбалансированность развития человека, и замедляет общественное развитие.

Список литературы

1. Афонін Е. А. Соціальні цикли : історико-соціологічний підхід / Е. А. Афонін, О. М. Бандурка, А. Ю. Мартинов. – Х. : Українське

- товариство сприяння соціальним інноваціям, Українська технологічна академія. Вид-во «Титул», 2008. – 504 с.
2. Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество. Образец социального прогнозирования / Перевод с английского. Изд. 2-ое, испр. и доп. – М.: Academia, 2004. – 940 с.
 3. Бродель Ф. Динамика капитализма / Пер. с фр. Смоленск: Полиграмма, 1993. – 128 с.
 4. Карабанова С. Ф. Семейное устройство / С. Ф. Карабанова, Н. А. Коноплева, Е. Ю. Гаранина. – Владивосток : ВГУЭС, 2007. – 273 с.
 5. Коротаев А. В. Долгосрочная политико-демографическая динамика Египта : циклы и тенденции / А. В. Коротаев. – М. : Восточная литература, 2006. – 112 с.
 6. Поппер К. Р. Объективное знание. Эволюционный подход. Пер. с англ. Д. Г. Лахути. Отв. ред. В. Н. Садовский. – М.: Эдиториал УРСС, 2002. – 384 с.
 7. Сардак С. Е. Управлінсько-регуляторні аспекти розвитку людських ресурсів в умовах глобалізації : моногр. / С. Е. Сардак. – Дніпропетровськ : Вид-во ДНУ, 2012. – 460 с.
 8. Тоффлер Э. Третья волна / Э. Тоффлер. – М. : АСТ, 2010. – 784 с.
 9. Тургель И. Д. Теоретико-методологические аспекты исследования жизненного цикла города. – Режим доступа : <http://vestnik.uapa.ru/ru-ru/issue/2008/03/14/>. – Загл. с экрана.
 10. Шнейдер А. Наука побеждать в инвестициях, менеджменте и маркетинге / А. Шнейдер, Я. Кацман, Г. Топчишвили. – М. : Изд-во АСТ, 2002. – 232 с.
 11. The Employee Life Cycle – A Useful HR Model. – Access mode : <http://www.dailyhrtips.com/2010/11/19/hr-blog-the-employee-life-cycle>. – Title from screen.