

Гуманизация труда как фактор формирования и развития человеческого капитала

*Гаврикова А.В., к.г.н.,
Институт социально-экономических исследований
Уфимского научного центра РАН,
Россия, Уфа
e-mail: avgavrikova@mail.ru*

Значение гуманизации труда как фактора формирования и развития человеческого капитала возрастает в связи с переориентацией экономики на социальную составляющую. Социализация рыночной экономики, как приобретение ею социальной ориентированности - одна из ключевых составляющих мировой экономической трансформации. Центром социально-экономического развития становится личность с ее накопленными знаниями, умениями и навыками и разнообразными потребностями [1,5].

В качестве ключевых направлений гуманизации труда, влияющих на процесс формирования и развития человеческого капитала, в рамках социализации экономической системы, можно выделить следующие:

1. *Увеличение общей и специфической части человеческого капитала.* Знания, умения и навыки, полученные индивидуумом в ходе обучения, образуют общую часть человеческого капитала. Общий капитал состоит из общей подготовки работника, позволяющей ему работать по разным профилям на многих предприятиях. В то время как специфическая часть образуется, в основном, путем накопления работником специального стажа, отражающего время, в течение которого он выполняет свои обязанности на одном предприятии или организации [3].

В развитых странах 60% прироста национального дохода обусловлены приростом знаний и образованности общества. По данным американских ученых группа работников со стажем более 14 лет даёт свыше половины ВВП страны. Аналогичные исследования проводились и в России. По данным «Российской газеты» результаты были сходными: люди с высшим образованием, составляющие четверть работающих более 10 лет, производили 56% стоимости национального дохода [6].

Основным индикатором этого направления является рост уровня непрерывного образования, отражающего рост образовательного потенциала индивида в течении жизни приобретенного с помощью системы государственных и общественных институтов. Критерием оценки увеличения общей части человеческого капитала является рост уровня образования, а специфической части - рост специального стажа [2].

2. *Изменение функциональной нагрузки индивида: повышение значимости самореализации в труде.* Возможность самореализации заложена в индивиде с самого рождения. Она играет основополагающую

роль в выражении талантов, скрытых возможностей индивида и является фундаментом для дальнейшего становления и развития личности. Однако в погоне за материальными благами очень часто самовыражение в труде уходит на второй план и первостепенным становится выполнение работы без самоудовлетворения. При этом важную роль в жизни играет целеустремленность, без цели жизнь теряет смысл, а самовыражение не возможно. Люди без цели подвержены неудовлетворенности, стрессам и постоянной смене деятельности. Основной задачей социализации трудового процесса является изменение приоритетов индивида в отношении вознаграждения за реализацию человеческого капитала: от материального к духовному. При этом работник, как правило, стремится к выражению духовных качеств только после удовлетворения материальных потребностей. Таким образом, индивид будет стремиться к самовыражению в труде, только имея материальный фундамент. Основным индикатором этого направления является степень удовлетворенности работника трудом.

3. *Улучшение условий и организации содержания труда.* Условия труда на предприятии являются одним из основных элементов гуманизации труда. Данное направление регулируется трудовым законодательством, в котором предусмотрено ежегодное проведение мероприятий, направленных на улучшение условий труда на предприятии. Под условиями труда понимается совокупность факторов трудового процесса в пределах окружающего пространства, оказывающих влияние на функциональное состояние организма человека. Под организацией труда понимаются конкретные формы и методы соединения людей и техники в процессе труда. Ключевыми критериями оценки условий и организации содержания труда является сокращение производственного травматизма и профессиональных заболеваний [4].

4. *Повышение качества трудового процесса.* Это направление подразумевает улучшение труда с точки зрения социально-экономического содержания, развития и совершенствование тех сторон трудового потенциала, которые позволяют работодателям намного интенсивнее использовать творческие, интеллектуальные, нравственные, организаторские и другие способности человека. Одним из ключевых критериев оценки данного направления является вознаграждение работника за труд. Вознаграждение, как правило, бывает материальное (зарботная плата, премия, денежное поощрение и т.д.) и нематериальное (благодарственное письмо, грамота и т.д.). Имея твердый материальный фундамент, полностью удовлетворяющий все потребности индивида работник способен к самовыражению. В результате трудовой процесс должен обладать таким качеством при котором создаются условия для творческой реализации работников, когда главным мотивом становится уже не зарплата, не условия труда, а удовлетворенность от трудовых достижений в процессе самореализации.

Еще одним критерием оценки качества трудового процесса является коэффициент текучести кадров. Высокий уровень текучести кадров

свидетельствует о неудовлетворенности работника трудом, либо несоответствия его занимаемой должности. Естественная текучесть (3-5% в год) способствует своевременному обновлению коллектива и не требует особых мер со стороны руководства и кадровой службы. Высокий коэффициент текучести кадров говорит о наличии проблем в организации.

5. Развитие социального партнерства. Важное направление социализации трудового процесса. В системе социального партнерства интересы работников в таких главных аспектах жизни как производство и труд, как правило, представлены профсоюзами, а работодателей – союзами предпринимателей. Профсоюзы являются институтами регулирования социально-трудовых отношений и социальной защиты. Уровень развития социального партнерства является ведущим показателем нравственной зрелости общества. Развитие социального партнерства является одним из основных критериев повышения эффективности социальной политики. Развитие данных направлений позволит совершенствовать социально-трудовые отношения и создаст условия для полного функционирования и развития человеческого капитала.

«Данное исследование выполнено в рамках государственного задания ИСЭИ УФИЦ РАН на 2018 г.»

Список литературы

1. Гаврикова А.В., Мигунова Ю.В. Влияние качества человеческого капитала на формирование социальных потребностей // Актуальные вопросы современной экономики №6, 2017. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.xn--80ae9b7b.xn--p1ai/ViewArticle.aspx>
2. Гаврикова А.В. Факторы формирования качества человеческого капитала в условиях информационного общества // Экономика и управление: научно-практический журнал. 2017. № 4. С. 87–90.
3. Ишмуратова Д.Ф. Общий и специфический человеческий капитал: основные тенденции накопления и использования // Экономика и управление: научно-практический журнал. 2017. № 4 (138). С. 90-94.
4. Самойлюк Т.А. Индикаторы оценки гуманизации труда на предприятии. // Интерэкспо Гео-Сибирь, 2010. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/indikatory-otsenki-gumanizatsii-truda-na-predpriyatii>
5. Садыков Р.М. Потребности как основные мотиваторы трудовой деятельности в условиях социализации экономической системы. // Конкурентоспособность в глобальном мире: экономика, наука, технологии. 2017. № 9-4 (56). С. 93-95.
6. Человеческий капитал. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.hr-portal.ru/blog/ty-znaesh-cto-takoe-chelovecheskiy-kapital>