

Н. М. НЫСАМБАЕВА

СОВОКУПНАЯ РАБОЧАЯ СИЛА КАК ОСНОВА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ФАКТОРА В УСЛОВИЯХ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ

Инновационный этап развития предъявляет повышенные требования к рабочей силе, так как от обучения и воспитания нового человека труда зависит ход реализации рыночной экономики.

В экономической литературе понятие «качество рабочей силы» часто идентифицируется с понятием «человеческий капитал», включающим в себя «знания и навыки, которыми обладает ра-

ботник и которые приобретены им благодаря образованию и профессиональной подготовке, включая сноровку, приобретенную с опытом работы [1].

Категории “человеческий фактор”, его потенциальным возможностям в развитии рыночной экономики на современном этапе отводится особая роль. В ходе политico-экономического

анализа человеческого фактора целесообразно рассматривать понятие “человек” во взаимосвязи с факторами активизации его трудовой деятельности.

Человек представляет собой “продукт” общественного развития и отражение социально-экономических явлений и процессов, происходящих в обществе. Следовательно, с социальной стороны, человек личность, сформировавшаяся в процессе трудовой деятельности индивида в условиях рыночной экономики, с экономической стороны, человек как носитель определенных качеств личности и факторы активизации его трудовой деятельности находятся в социальном взаимодействии и зависят от господствующих отношений собственности.

Человеческий фактор может включать функционирование человека в системе экономических, социальных, духовных, организационно-управленческих, научно-технических и других отношений. Он охватывает экономические, социальные, политические и духовные отношения, основу которых составляет государственная, акционерная, частная собственность на средства производства.

Человеческий фактор образует ядро системы связей между экономикой и социальной сферой общества. Этим ядром являются взаимодействия социально-экономических групп, складывающиеся в их деятельности и в поведении.

Следовательно, человеческий фактор – это, во-первых, активная сила, от которой зависит развитие экономики; во-вторых, сила, опосредующая влияние на это развитие всех других подсистем общественной жизни, придающая развитию экономики тот или иной социальный характер [2].

Система рыночных отношений отражается в совокупности производственных отношений, в том числе отношений по поводу воспроизведения рабочей силы. Совершенствование социально-трудовых, политических и духовных отношений создает благоприятную атмосферу для воспроизведения рабочей силы, активизации человеческого фактора.

Человеческий фактор полнее раскрывается в трудовом коллективе, в котором созданы благоприятные материальные условия и морально-нравственный климат, обеспечивающие добровольному работнику уверенность в результатах

своего труда. Субъективную основу человеческого фактора составляет совокупная рабочая сила, объединяющая работников материального производства и непроизводственной сферы.

Личностный фактор – это потенциальное существо рабочей силы, которое выступает в качестве условия процесса производства. При этом носителем рабочей силы является человек. Сущность человеческого и личного факторов составляет рабочая сила – ее свойство, заключающееся в реализации способности человека к труду. Личный фактор производства предполагает высокую общеобразовательную и профессиональную подготовку современного рабочего, его компетентность и культуру, ответственность за порученное дело. Для которого необходимо обновление рабочей силы, формирование ее нового качества, что выражается в высоком профессионализме, уровне квалификации, умении обращаться с новой техникой и знании технологических процессов [3].

Инновационный этап развития казахстанского общества предполагает, активизацию потенциала человеческой личности. Для этого человеческий фактор должен представлять собой систему связей и взаимозависимостей, проявляющихся в производственных отношениях.

Активизация человеческого фактора обеспечивает выполнение социально-экономических задач, в этом проявляется взаимосвязь человеческого фактора с формированием нового качества совокупной рабочей силы, носителем которой является совокупный рабочий. В состав совокупного рабочего входят индивидуальные рабочие, служащие, инженеры и техники, а также ученые, занимающиеся в сфере материального производства. Данная ситуация характеризуется тем, что повышение профессионализма и уровня квалификации работника производства основано на единстве между рабочей силой и средствами производства. В связи с этим большое значение имеет такой важный фактор повышения трудовой активности в работе коллектива, как аттестация и паспортизация рабочих мест.

Аттестация и паспортизация рабочих мест выступает как фактор повышения эффективности процесса труда рабочего, всего коллектива предприятия. Они дают возможность выявить лишние рабочие места с устаревшим оборудованием и поднять уровень действующих рабочих

мест. Аттестация рабочих мест есть комплексный подход к оценке каждого рабочего места согласно установленным нормативам, с учетом научно-технологического оснащения, в создании благоприятных условий труда. Аттестационный процесс позволяет привести в соответствие число растущих рабочих мест и наличием рабочей силы, способствует активизации человеческого фактора, так как сопровождается организационно-экономическими мероприятиями. К ним относятся совершенствование технологии производства, использование передовых форм и методов организации труда, улучшение условий труда, что благоприятно влияет на психологический климат человека.

Понятие “рабочая сила” выражает свойство человека с помощью орудий труда осуществлять трудовую деятельность. Рабочая сила как субъективная основа человеческого фактора проявляется в трудовой деятельности. Воспроизводство рабочей силы как экономической категории предполагает наличие системы производственных отношений, складывающейся по поводу производства, распределения, обмена и потребления индивидуальной и совокупной рабочей силы.

Распределение и наиболее рациональное перераспределение рабочей силы в условиях рыночной экономики предполагают научно обоснованный подход к общеобразовательной и профессиональной подготовке квалифицированных кадров, совершенствованию содержания и форм обучения молодого поколения.

Реорганизация управления на основе активизации человеческого фактора направлены на производство материального продукта и услуг высокого качества с учетом потребностей и интересов общества, коллектива и личности. Результаты труда, выполнение производственного задания находятся в прямой зависимости от качества знаний квалификации и трудовых навыков индивида. Следовательно, на микроуровне между трудовыми организациями, их работниками происходит обмен более основательными общеобразовательными и профессиональными знаниями и опытом через конечный результат [4].

Переход к комплексной механизации означает передачу машине наряду с основным производством также вспомогательных рабочих действий, ранее выполняемых вручную. И все более острее становится задача перехода от механи-

зации отдельных работ к комплексной механизации, т.е. к выполнению всех взаимосвязанных основных и вспомогательных производственных операций с помощью системы машин, что приведет к формированию у индивида потребности в постоянном повышении своего образовательного и профессионального уровня, в росте квалификации.

Развитие инновационных процессов в экономике повышает роль человеческого фактора как органического единства сознательности и активной трудовой деятельности. Этому способствуют повышение эффективности использования организационно-экономических и социально-психологических факторов, а также творческого отношения к труду.

Для новых высокопроизводительных машин требуется более квалифицированное обслуживание и меньшее число рабочих. Следовательно, перемена труда ведет к необходимости овладения работником новой профессии. С другой стороны, комплексная механизация и автоматизация производства вытесняют менее квалифицированный труд, рабочий после переподготовки занимается более квалифицированным трудом. Изменяется характер труда в пределах профессии, увеличивается его интеллектуальное содержание.

Высокотехнологическое автоматизированное производство создает благоприятные возможности для творческого, интеллектуального насыщенного труда, порождая таким образом новый тип квалифицированного рабочего, приближающегося по своему развитию, общему и профессиональному образованию к техническому специалисту. Опережение профессионально-квалификационной подготовки рабочей силы нового качества вызвано изменениями объективных условий, необходимостью создания творческого потенциала личности.

Закон перемены труда подразумевает овладение достижениями науки и техники, высвобождение рабочей силы под влиянием технического прогресса, ее подготовку, переподготовку и повышение квалификации в соответствии с изменениями, вызванные научно-техническим прогрессом.

Главное требование закона перемены труда в его идеальном выражении состоит в том, чтобы частичного рабочего заменить индивидом, обладающим абсолютной пригодностью для

изменяющихся потребностей в труде. Полное осуществления этого требования недостижимо, однако по пути его выполнения, с большим или меньшим успехом, идут практически все цивилизованные, промышленно развитые страны [5].

Комплексная механизация и автоматизация производства приводят к качественному преобразованию технологического процесса, изменению номенклатуры изделий и обуславливают новые требования к квалификации, профессиональному уровню и мастерству рабочего. Углубление специализации производства как следствие инновационного развития должно сопровождаться дифференциацией знаний работника для обслуживания автоматической системы машин, сведение функций рабочего к наладке и настройке оборудования на нужную программу, к контролю за работой машины и оборудования, технологическим процессам, т.е. к практически к устранению неполадок и профилактическому ремонту.

Внедрение гибких автоматизированных систем предполагает комплексное решение вопросов автоматизации на всех стадиях технологического процесса, что резко сокращает численность обслуживающего персонала и ведет к совершенствованию профессионального состава и квалификационной структуры рабочей силы.

Применение автоматизированной техники позволяет наделить рабочего общим контролем за функционированием автоматических устройств в сфере производства и в тоже время не может исключить рабочего простого труда.

Техническое перевооружение производства усложняет труд рабочего, наполняя его элементами умственной деятельности, и требует от работника овладения смежными профессиями. Поэтому закон перемены труда, проявляется в формировании работника широкого профиля, в совмещении профессий путем расширения трудовых функций и одновременно углубления определенных видов трудовой деятельности, в

конечном счете частичного рабочего заменить индивидом, обладающим абсолютной пригодностью к изменяющимся потребностям в труде. Формируется новый тип работника, обладающий научными принципами организации производства и умело совмещающий трудовые функции.

Перемещение рабочей силы внутри предприятия, именуемое высвобождением рабочей силы под воздействием закона перемены труда, есть результат инновационного процесса, на базе которого осуществляется техническое перевооружение производства и изменяется функциональная направленность труда.

Складывается новый механизм формирования спроса на рабочую силу, на которой оказывает влияние возникновение социально-различных секторов экономики, изменение территориального распределения вакантных рабочих мест, цикличность производства, его структурная перестройка в соответствии с изменяющейся конъюнктурой рынка, интернационализация хозяйственных связей и выход на мировой рынок.

Главная социальная и экономическая задача в новых условиях это повышение роли человеческого фактора, создание системы стимулов и мотивов побуждающих всех работников трудиться, что предполагает улучшить организацию использования трудовых ресурсов, отбора, подготовки, переподготовки и трудоустройства кадров.

ЛИТЕРАТУРА

1. Эренберг Р.Дж., Смит Р. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. М., 1906. С. 317.
2. Экономическая социология / Под ред. Т. И. Заславской. М., 1989. С. 21.
3. Косенко О.И. Демократия и управлению производством. М., 1985. 158 с.
4. Ковригин М.А. Обновление рабочих кадров. М., 1982. 222 с.
5. Соколова Г.Н. Экономическая социология. М., 2000. 376 с.

Поступила 10.12.08г.