

УДК 331.445

Е. Ю. Суворова*Байкальский государственный университет,
г. Иркутск, Российская Федерация*

ФАКТОРЫ КАЧЕСТВЕННОГО ИЗМЕНЕНИЯ РАБОЧЕЙ СИЛЫ

АННОТАЦИЯ. Процесс формирования рабочей силы определенного качества происходит в течение всей трудовой жизни человека и зависит от влияния различных факторов. Степень развитости характеристик работника зависит от развитости социальной и экономической среды. В рамках данного подхода в статье подробно рассматриваются предпосылки качественного изменения рабочей силы в условиях формируемого инновационного общества, предпринята попытка их систематизации. Углубленное рассмотрение факторов изменения качественных свойств работника позволяет во взаимосвязи изучить проблемы здравоохранения, образования, культуры и экономики с позиции влияния каждой из обозначенных систем на трудоспособность населения, возможность наиболее полно раскрыть и использовать способности человека к труду. Особенность инновационного общества состоит в признании повышенной значимости качественных свойств работника для обеспечения конкурентоспособности организации при одновременном широком использовании рыночных механизмов. Результаты исследования позволяют выделить наиболее значимые сферы общества для формирования качественных свойств рабочей силы.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА. Качество рабочей силы; факторы изменения рабочей силы; человеческий капитал; инновационное общество.

ИНФОРМАЦИЯ О СТАТЬЕ. Дата поступления 25 октября 2016 г.; дата принятия к печати 15 ноября 2016 г.; дата онлайн-размещения 30 ноября 2016 г.

E. Yu. Suvorova*Baikal State University,
Irkutsk, Russian Federation*

FACTORS OF QUALITATIVE CHANGE OF LABOR FORCE

ABSTRACT. The formation of labor force of a particular quality is a human's life-long process and depends on various factors. The level of development of an employee's characteristics depends on social and economic environment maturity. In terms of this approach the article highlights in detail the prerequisites of qualitative change of labor force in the context of the innovative society under formation, makes an effort of their systemization. The in-depth treatment of the factors that change the employee's qualitative properties allows to interrelatedly study the problem of health care, education, culture and economy from the perspective of influence of each specified system on the public capacity to work, opportunity of disclosing and using human ability to work to the fullest extent. The innovative society feature is in recognizing the increased significance of the worker's qualitative properties in order to provide the organization's competitiveness when using the market mechanism simultaneously and widely. The results of the studies allow to identify the most relevant spheres of the society in developing labor force qualitative properties.

KEYWORDS. Quality of labor force; factors of changing labor force; human capital; innovative society.

ARTICLE INFO. Received October 25, 2016; accepted November 15, 2016; available online November 30, 2016.

Специфику формирования и изменения качественных характеристик рабочей силы определяют факторы, выявление которых является достаточно сложной научной задачей. Проводимое исследование направлено на установление таких исходных предпосылок, которые обуславливают качественное изменение рабочей силы.

© Е. Ю. Суворова, 2016

В целом всю совокупность факторов целесообразно разбить на две укрупненные группы: факторы развития социальной системы и факторы развития экономической системы. Данное деление позволяет представить всю совокупность меняющихся условий жизнедеятельности человека в разрезе воздействий на социальную и производственную среду, а следовательно — на человека, носителя способности к труду. Рассмотрим более подробно влияние каждой группы факторов на динамику качественных характеристик рабочей силы.

Определяющее значение для нормальной жизнедеятельности человека, вовлеченности в трудовой процесс имеет состояние его здоровья. Для поддержания благоприятного физического состояния организма, сохранения и улучшения защитных функций, профилактики и лечения заболеваний требуется полноценная медицинская помощь, которая в современном обществе осуществляется через учреждения системы здравоохранения. Высокий уровень санитарно-эпидемиологического контроля, профилактика заболеваемости населения, периодический медицинский контроль за динамикой состояния здоровья, своевременное и качественное медицинское лечение, использование прогрессивного оборудования и методик для обследования, диагностики и лечения заболеваний — все это способствует увеличению продолжительности жизни, увеличению работоспособности, снижению заболеваемости и смертности, а также качественному улучшению физического и психологического состояния человека.

Однако, следует понимать, что состояние здоровья человека только на 10 % зависит от организации системы здравоохранения, под которой подразумевается своевременное и качественное медицинское обслуживание. По данным Всемирной организации здоровья самым весомым фактором является образ жизни, который на 50 % определяет состояние здоровья. Безусловно, обобщенное представление показывает степень важности для каждого отдельного человека тех условий жизнедеятельности, которыми детерминируется физическое и психологическое состояние здоровья. К ним относят рациональный режим труда и отдыха, рациональное питание, исключение вредных привычек, благоприятный микроклимат в семье, коллективе, физическую активность и оздоровление. Таким образом, для сохранения здоровья необходимо, во-первых, ведение здорового образа жизни и, во-вторых, наличие общественной возможности получения качественной медицинской помощи. При таком подходе будет достигнута цель сохранения работоспособности на протяжении более длительного периода жизни человека.

Актуальная проблема оздоровления трудоспособной части населения решается путем популяризации физической культуры и санаторно-курортного отдыха. По мере регулярных занятий физическими упражнениями по специально подобранной системе происходит оздоровление организма человека, активизация работы иммунной системы, развитие физических данных и психологических качеств личности, которые становятся устойчивыми свойствами личности. С позиции обеспечения более высокого качества рабочей силы важно развитие таких характеристик как дисциплинированность, ответственность за результаты, решительность, целеустремленность, настойчивость, выдержка и самообладание. Оздоровление в санаторно-курортных организациях, на туристических базах и базах отдыха позволяет улучшить состояние здоровья с помощью мероприятий восстановительно-го лечения и создания благоприятного психологического настроения на деятельность.

Таким образом, для сохранения физического и психологического здоровья рабочей силы, общественно необходимо наличие полноценной медицинской помощи в случае заболевания и постоянное соблюдение принципов здорового образа жизни. Повышать общественную ценность здоровья следует с помощью привития навыков занятия физической культурой, спортом, а также восстановления рабо-

тоспособности с помощью санаторно-курортного оздоровления и туристического отдыха. Поэтому в процессе исследования, можно выделить совокупный фактор, обеспечивающий высокий уровень качества рабочей силы по характерному признаку «состояние здоровья»: развитость систем здравоохранения, физической культуры и туризма. Под «развитостью» следует понимать зрелость, сформированность каждой из обозначенных систем, которая выражается в доступности ее услуг для широких масс потребителей, использовании прогрессивных технологий для оздоровления, лечения, восстановления работоспособности. Очевидно, что физиологическое и психологическое здоровье рабочей силы является залогом социальной активности, адекватного отношения к возникающим производственным проблемам, что, в результате, повышает качество труда [1; 2].

Существовавшая раньше возможность получения необходимых для выполнения трудовых функций знаний в процессе непосредственного труда, для современного информационного общества не может быть признана актуальной. Высокий уровень профессионализма достижим только на основе сочетания двух базовых компонентов — качественного образования и высокого уровня культурного развития. Образование предоставляет возможность полноценного профессионального формирования личности, постоянного развития и профессионального совершенствования, позволяет в полной мере включиться в общественную среду путем активного вовлечения в производственную деятельность и реализации способностей к труду.

По средствам образовательной подготовки происходит систематизированная передача накопленных знаний в конкретной профессиональной области, выработка профессиональных умений применять полученные знания в практической деятельности, выработка умений получать необходимую в производственной деятельности информацию, а также развитие умений анализировать полученные данные. Развитая система образования позволяет подготовить будущих работников различных областей более качественно, обеспечить текущие и перспективные потребности производства. Через учреждения образования различного уровня происходит формирование конкурентоспособного специалиста, обладающего развитым интеллектом, профессионально грамотного, способного быстро ориентироваться в условиях динамично развивающейся общественной среды [3; 4].

Таким образом, образовательную подготовку можно выделить в отдельный фактор, способствующий качественному изменению рабочей силы. Его значимость трудно переоценить, поскольку образование является главным и основополагающим условием получения профессиональных знаний, источником базовых представлений о нормах трудового поведения в определенной сфере производства. Вместе с тем, для современного работника важно не только профессиональное знание как таковое, а умение получать необходимое знание. Информационная культура создает единую пространственную, временную, социальную среду, где используются прогрессивные технологии в профессиональном и бытовом назначении. Образовательная среда способствует культурному обмену и взаимодействию, создается возможность осмысления, осознания, объяснения и принятия социальных норм и связей, расширяется возможность социальных контактов, развиваются коммуникативные способности личности, активизируется культурная составляющая жизни, что в целом способствует развитию качественных характеристик рабочей силы. Поэтому логичным будет выделить еще один фактор качественного изменения рабочей силы — развитость культурной среды, которая определяет широту и глубину формируемого мировоззрения человека.

Культурное развитие определяет способности к мышлению, умение отделять главное и второстепенное, умение анализировать общественные процессы и делать выводы. С помощью чтения литературы, посещения кинотеатров, пользования современными массмедиа, участия в деятельности культурных центров,

школ, музеев, выставок, концертных залов, библиотек и т. д. происходит обращение к культурному наследию, осмысление культурных произведений, анализ их смыслообразующей составляющей, признание результатов общественного развития и объективных социальных тенденций. Таким образом, следует понимать, что развитость культурной среды определяет общественную возможность формирования качественной рабочей силы. Образовательная же сфера существует как один из активных элементов культурного обмена накопленными достижениями общества, профессионального формирования личности и ее социализации.

Таким образом, основными факторами развития социальной системы являются достигнутый уровень развития здравоохранения, физической культуры и туризма, образования и культурной среды. От качества функционирования и разнообразия различных социальных учреждений вышеперечисленных систем, а также от степени воздействия на определенные характеристики человека, зависит его работоспособность, возможность своевременного, полного и качественного выполнения трудовых функций, возможность наиболее полной реализации и развития качественных свойств [1; 4–7].

Вместе с тем, существует такая группа факторов, влияние которых проявляется в особой форме в целом для общественного развития, отрасли, предприятия и для отдельного человека — факторы развития экономической системы. Формируемое инновационное общество отличается наиболее эффективным взаимодействием научной сферы, вырабатывающей инновации, и производственной сферы, которая занимается непосредственным тиражированием инноваций. Распространение новейших идей, новых научных разработок происходит в крайне быстрые сроки в условиях рыночных отношений. Центральным звеном экономической системы становятся инновационные продукты, успешность которых зависит от реализации перспективных направлений деятельности для каждого предприятия. К таким направлениям следует отнести комплексную механизацию и автоматизацию производства, использование новых видов техники и оборудования; компьютеризацию процессов производства и управления; технологизацию процессов производства и реализации; виртуализацию деятельности; использование новых видов сырья и материалов; совершенствование системы оценки качества производимой продукции.

Соответственно, для эффективного осуществления деятельности по названным направлениям требуется рабочая сила, способная адаптироваться к постоянным изменениям в трудовой деятельности, активная в поиске новых знаний, нацеленная на систематическое развитие собственных трудовых качеств. Рассмотрим более детально влияние каждого направления на изменение качества рабочей силы.

Внедряемые результаты научно-технических достижений изменяют характер труда, актуализируют необходимость совершенствования процессов его организации и управления. Современное оборудование, прогрессивные механизмы и автоматы существенно влияют на эффективность производства, при условии их грамотной эксплуатации. Рациональное использование машин и механизмов позволяет в наиболее полном объеме использовать их функциональные возможности. Соответственно от качества рабочей силы зависит полнота, аккуратность, точность, длительность использования механизмов и автоматов [8; 9].

Интенсивное развитие компьютерной техники и массовое использование портативных компьютеров связано с заменой традиционных информационных носителей на электронные. В связи с этим, каждому специалисту любой сферы труда необходимо знать специфику деятельности, владеть навыками обработки профессиональной информации, уметь ставить профессиональные задачи и решать их с помощью компьютеров, другими словами, стремиться наиболее полно использовать «искусственный интеллект» в собственном труде.

Современное компьютерное оборудование является многофункциональным, что позволяет предприятию самостоятельно вырабатывать наиболее приемлемую технологию производства за счет поэтапного корректирования всех алгоритмических операций. Использование компьютеров расширяет спектр управленческого воздействия на процесс труда, что, в свою очередь, отражается на выработке режима труда и отдыха работников, сокращении времени простоя оборудования, установлении эффективной сменности работ, повышении точности и безошибочности действий, изменении функциональных обязанностей в соответствии с потребностями производства.

Создаваемое с помощью компьютеров единое информационное пространство в рамках предприятия позволяет сократить время для информационного обмена между специалистами, повышая, тем самым, производительность. Использование глобального информационного пространства путем представления данных о деятельности организации на собственном веб-сайте или Интернет-странице становится неременным атрибутом существования в реальной жизни. Использование виртуального пространства становится законодательно закрепленным правилом, как например, электронные площадки для участия в торгах. За счет виртуализации деятельности значительно расширяется потребительская аудитория, появляется возможность в ускоренном режиме получать «обратную связь от потребителей» — информацию о существующем и востребованном качестве продукции, сервисном обслуживании, дефектах; ускорять процессы поставок и реализации за счет электронных расчетов; получать информацию о новых видах сырья, новых технологиях, новых поставщиках и т. д. Для эффективного участия в виртуальном пространстве работникам необходимо обладать профессиональными знаниями в соответствии со спецификой их труда и уметь использовать современные технологии для решения производственных задач.

Традиционным направлением перспективного развития производства является использование новых видов сырья и материалов, что позволяет расширять номенклатуру выпускаемой продукции, повышать ее качество, снижать непроизводительные затраты, сокращать отходы производства и использовать вторичное сырье. Применение новых и новейших материалов позволяет удовлетворить существующий и перспективный спрос на выпускаемую продукцию за счет придания ей необходимых и новых качественных свойств. Соответственно, принятие решения об использовании новых видов сырья и материалов, процесс их внедрения в производство, замены предшествующих аналогов зависит от грамотности специалистов — владения способом производства и знанием характеристик продукции.

Проблема оценки качества выпускаемой продукции является отдельным самостоятельным направлением экономического роста, поскольку от успешности ее разрешения зависит конкурентоспособность товара, а значит — конкурентоспособность предприятия. Обеспечить совершенствование оценки качества продукции можно только с помощью высококачественной деятельности аналитиков, которые обладают знаниями о производственных технологиях, свойствах продукции и запросах потребителей. Подготовка таких специалистов предполагает высокий уровень образования, знание специфики производства. В зависимости от масштабов деятельности предприятия проблемами совершенствования оценки качества выпускаемой продукции могут заниматься специальные отделы, выделенные специалисты или специалисты широкого профиля деятельности в данном производстве. В любом случае качество их аналитических выводов характеризуется возможностью меняться.

Таким образом, экономический рост в инновационном обществе обуславливается активностью внедрения достижений НТП. Соответственно, успешность инновационной деятельности на каждом конкретном предприятии зависит от качества

рабочей силы. В свою очередь, изменение качественных характеристик работника происходит под влиянием формирующихся к нему требований. Поэтому влияние указанных направлений на качественное изменение рабочей силы следует объединить в отдельный фактор — инновационности труда, который влияет на прогрессивность рабочей силы [10–12].

В целом представленная нами совокупность основных факторов развития социальной и экономической систем определяет процессы формирования качества рабочей силы. Каждый из факторов влияет на качество рабочей силы через взаимодействие с другими. Обобщая вышесказанное, представим факторы, оказывающие наиболее значительное влияние на изменение качественных характеристик рабочей силы, в сгруппированном виде в таблице.

Классификация факторов динамики качества рабочей силы

Факторы развития социальной системы	Факторы развития экономической системы
Уровень развития систем здравоохранения, физической культуры и туризма	Инновационность труда
Уровень развития системы образования	
Уровень развития культурной среды	

Список использованной литературы

1. Каштанова Е. В. Сохранение здоровья при неблагоприятной экологической обстановке : учеб. пособие / Е. В. Каштанова. — Новосибирск : Изд-во Новосиб. гос. техн. ун-та, 2011. — 123 с.
2. Озерникова Т. Г. Измерение и оценка конкурентоспособности работника на рынке труда / Т. Г. Озерникова, С. В. Кравцевич // Современная конкуренция. — 2008. — № 2 (8). — С. 97–108.
3. Хлопова Т. В. Конкурентоспособность работника: подходы к изучению и результаты исследования / Т. В. Хлопова // Вестник Пермского университета. Сер. Экономика. — 2009. — № 1. — С. 36–40.
4. Хлопова Т. В. Классификация конкурентоспособности работника как интегральной характеристики степени развития его трудового потенциала / Т. В. Хлопова // Вестник Пермского университета. Сер. Экономика. — 2012. — № 2. — С. 111–117.
5. Лоскутова М. В. Социокультурные факторы экономического роста / М. В. Лоскутова // Социально-экономические явления и процессы. — 2011. — № 10. — С. 111–116.
6. Экономика труда в схемах и таблицах / сост. Е. В. Шубенкова, Е. Е. Миргород. — М. : Изд-во Рос. экон. акад., 2003. — 52 с.
7. Затеякин О. А. Рискогенность формирования качества рабочей силы в современных социально-экономических условиях / О. А. Затеякин // Вестник Томского государственного университета. Сер. Экономика. — 2015. — № 1 (29). — С. 63–79.
8. Рабцевич А. А. Механизм инновационной ориентации трудовых ресурсов в экономике региона / А. А. Рабцевич // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Сер. Экономика. Информатика. — 2014. — № 8–1 (179). — С. 53–70.
9. Панкратов И. А. Теоретические основы оценки стратификации инновационного общества / И. А. Панкратов, Г. Р. Шамьенова // Вестник Саратовского государственного технического университета. — 2013. — Т. 4, № 1 (73). — С. 289–295.
10. Влияние корпоративной культуры на инновационную активность персонала предприятия / В. Н. Белкин, Н. А. Белкина, О. А. Антонова, Н. А. Лузин // Экономика региона. — 2014. — № 1. — С. 184–195.
11. Кара А. Н. Пирамида конкурентоспособности рабочей силы: уровни построения и их логическая взаимосвязь / А. Н. Кара, Е. Ю. Кузнецова // Проблемы современной экономики. — 2011. — № 1. — С. 46–49.
12. Луценко Е. В. Виртуализация общества как основной информационный аспект глобализации (основы информационно-функциональной теории развития техники и информационной теории стоимости) / Е. В. Луценко // Научный журнал Кубанского государственного аграрного университета. — 2005. — № 9. — С. 84–121.

References

1. Kashtanova E. V. *Sokhranenie zdorov'ya pri neblagopriyatnoi ekologicheskoi obstanovke* [Preservation of health in unfavorable ecological environment]. Novosibirsk State Technical University Publ., 2011. 123 p.
2. Ozernikova T. G., Kravtsevich S. V. Measurement and assessment of employee's competitiveness in labor market. *Sovremennaya konkurentsiya = Modern competition*, 2008, no. 2 (8), pp. 97–108. (In Russian).
3. Khlopova T. V. Employee's competitiveness: approaches to studies and results of investigation. *Vestnik Permskogo universiteta. Seriya Ekonomika = Perm University Herald. Series Economics*, 2009, no. 1, pp. 36–40. (In Russian).
4. Khlopova T. V. Classification of employee's competitiveness as an integral characteristic of his labor potential development level. *Vestnik Permskogo universiteta. Seriya Ekonomika = Bulletin of Perm University. Series Economics*, 2012, no. 2, pp. 111–117. (In Russian).
5. Loskutova M. V. Socio-cultural factors of economic growth. *Sotsial'no-ekonomicheskie yavleniya i protsessy = Socio-Economic Phenomena and Processes*, 2011, no. 10, pp. 111–116. (In Russian).
6. Shubenkova E. E., Mirgorod E. V. (eds). *Ekonomika truda v skhemakh i tablitsakh* [Labor economics in schemes and tables]. Moscow, Plekhanov Russian Academy of Economics Publ., 2003. 52 p.
7. Zatepyakin O. A. Risk factors of workforce quality formation in current modern socio-economic environment. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya Ekonomika = Tomsk State University Journal of Economics*, 2015, no. 1 (29), pp. 63–79. (In Russian).
8. Rabtsevich A. A. Mechanism of innovative orientation of labor resources in regional economy. *Nauchnye vedomosti Belgorodskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya Ekonomika. Informatika = Belgorod State University Scientific Bulletin. Series Economics. Computer science*, 2014, no. 8–1 (179), pp. 53–70. (In Russian).
9. Pankratov I. A., Shamyenova G. R. Theoretical basis for stratification assessment of the innovative society. *Vestnik Saratovskogo gosudarstvennogo tekhnicheskogo universiteta = Bulletin of Saratov State Technical University*, 2013, vol. 4, no. 1 (73), pp. 289–295. (In Russian).
10. Belkin V. N., Belkina N. A., Antonova O. A., Luzin N. A. Influence of corporate culture on innovative activity of employees of enterprises. *Ekonomika regiona = Regional Economy*, 2014, no. 1, pp. 184–195. (In Russian).
11. Kara A. N., Kuznetsova E. Yu. Pyramid of labor force competitiveness: levels of construction and logical relations. *Problemy sovremennoi ekonomiki = Problems of Modern Economy*, 2011, no. 1, pp. 46–49. (In Russian).
12. Lutsenko E. V. Society virtualization as a major information aspect of globalization (basics of information and functional theory of developing technology and information theory of value). *Nauchnyi zhurnal Kubanskogo gosudarstvennogo agrarnogo universiteta = Scientific Journal of Kuban State Agrarian University*, 2005, no. 9, pp. 84–121. (In Russian).

Информация об авторе

Суворова Екатерина Юрьевна — преподаватель, аспирант, кафедра экономики труда и управления персоналом, Читинский институт (филиал) Байкальского государственного университета, 672000, г. Чита, ул. Анохина, 56, e-mail: suvorovaekaterinay@gmail.com.

Author

Ekaterina Yu. Suvorova — Lecturer, PhD Student, Chair of Labor Economics and Human Resources Management, Chita Institute, Baikal State University, 56 Anokhin St., 672000, Chita, Russian Federation; e-mail: suvorovaekaterinay@gmail.com.

Библиографическое описание статьи

Суворова Е. Ю. Факторы качественного изменения рабочей силы / Е. Ю. Суворова // *Baikal Research Journal*. — 2016. — Т. 7, № 6. — DOI: [10.17150/2411-6262.2016.7\(6\).12](https://doi.org/10.17150/2411-6262.2016.7(6).12).

Reference to article

Suvorova E. Yu. Factors of qualitative change of labor force. *Baikal Research Journal*, 2016, vol. 7, no. 6. DOI: [10.17150/2411-6262.2016.7\(6\).12](https://doi.org/10.17150/2411-6262.2016.7(6).12). (In Russian).