К определению роли человеческих ресурсов в непрерывном профессиональном развитии субъекта труда

Аннотация

Актуализирован аспект развития человеческого капитала в феномене субъекта труда. Дана научная экспозиция по проблематике теории человеческого капитала, непрерывного образования, процесса труда, профессионального развития. Сделан акцент на специфике индивидуального человеческого капитала (ИЧК). Определено место ИЧК в феномене субъекта труда через непрерывное профессиональное развитие.

Ключевые слова: субъект труда, человеческий капитал, индивидуальный человеческий капитал, экономическая система, непрерывное образование, непрерывное профессиональное развитие

Гурьян Леонид Викторович
соискатель кафедры экономики и социологии труда, Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского, заместитель директора, Омский авиационный колледж им. Н.Е. Жуковского
leogur@mail.ru

Л. Туроу [1], изучая природу конкурентного преимущества, сделал очень яркое замечание о природе человеческого капитала, отметив, что конкурентное превосходство может быть получено предприятием не за счет уникального оборудования, а, в первую очередь за счет способностей работников, «знающих, как использовать это оборудование особым или более интенсивным способом».

Человек формирует среду

Сформулируем базисный принцип экономики инноваций. Работник – это не простой исполнитель, который обладает множеством врожденных способностей, знаний, навыков и целым ворохом дипломов. Это стратегический ресурс предприятия, фактор производства, основа его конкурентоспособности, т.е. полноценный субъект труда.

В этой связи, на наш взгляд, актуальным является поиск ответа на вопрос о влиянии процессов социально-экономической среды на становление субъ-

екта труда, о роли в этом процессе оборота человеческого капитала.

Изучению человеческого капитала как ключевого понятия современной экономики посвящены исследования многих зарубежных и отечественных ученых и исследователей (Т. Шульц, Г. Беккер, Дж. Минцер, М. Блауг, Л. Туроу, М.М. Критский, С.А. Дятлов, Л.Г. Симкина, В.Т. Смирнов, В.И. Романчин и др.).

На основе анализа имеющихся подходов к определению человеческого капитала [2] в его структуре можно выделить следующие базовые компоненты: 1) врожденные способности человека; 2) здоровье человека, обусловленное наследственностью и качеством жизни; 3) профессиональные знания и навыки, формируемые обучением; 4) мотивация к труду и развитие профессиональных навыков, способностей, формируемые профессионализацией на основе ценностей личности; 5) культурный уровень индивида. Все эти компоненты взаимосвязаны между собой и взаимообусловлены.

Исследования отечественных ученых (М.М. Критский, А.И. Добрынин, С.А. Дятлов, В.Т. Смирнов, Л.Г. Симкина, И.В. Скоблякова) направлены на поиск модели воспроизведения человеческого капитала, его движения. Выделим ряд принципов движения человеческого капитала (на основе подхода М.М. Критского [3]):

1. Движение человеческого капитала имеет циклический характер и неразрывно связано с фазами жизнедеятельности человека.

2. Компоненты человеческого капитала могут аккумулироваться, накапливаться, то есть выступают как специфический потенциал, требующий этапного формирования (инвестирования), после которого возможно его воспроизводство. Другими словами, воспроизводство человеческого капитала в настоящий момент определяется как его сиюминутным потенциалом, так и накоплением (либо деградацией) потенциала производительных способностей в прошлом.

3. Экономический и социальный эффекты движения человеческого капитала определяются как объективными факторами, сложившимися в социально-экономической среде, так и субъективными факторами, присущими конкретной личности.

С.А. Дятлов, А.Н. Лякин, Л.Г. Симкина [4] выделяют несколько циклов человеческого капитала, используя в качестве критерия масштаб социально-экономических процессов. Однако для ответа на постав-

работник – стратегический ресурс предприятия, фактор производства, основа его конкурентоспособности, т.е. полноценный субъект труда

ИЧК определяется как изменением квалификации работников, так и изменением средств производства

ленный выше вопрос интерес представляет оборот (формирование, воспроизводство и накопление) *индивидуального человеческого капитала (ИЧК).*

Оборот ИЧК непосредственно связан с эффективностью труда как со стороны человека – субъекта труда, так и со стороны процессов социально-экономической среды. Другими словами, оборот ИЧК определяется как изменением квалификации работников, так и изменением средств производства.

Конечная цель оборота ИЧК – его воспроизводство – во многом зависит от того, насколько полно и всесторонне (с точки зрения воздействия на его элементы и свойства) обеспечиваются и осуществляются основные стадии оборота ИЧК.

Сформулируем концепцию движения (оборота) ИЧК (на основе модели И.В. Скобляковой [4, 5]):

1. Движение ИЧК – это циклически сменяющие друг друга этапы его формирования, воспроизводства и накопления.

2. Основу формирования ИЧК составляют инвестиции в развитие человека с целью повышения производительности его труда (в том числе самоинвестиции):

– инвестиции в приобретение базовых навыков, квалификации, накопление опыта и знаний (инвестиции в образование);

– инвестиции в поддержание трудоспособности и приобретение специфических личных качеств, необходимых для занятия той или иной профессиональной деятельностью.

3. Основу воспроизводства и накопления ИЧК составляют:

– поддержка профессионализма и квалификации;

– информация об эффективном опыте;

– трудовая карьера.

Несомненно, движение ИЧК должно рассматриваться относительно содержащей его среды (системы) как границы возможного рассмотрения моделей и закономерностей.

Системный уклад

Из экономической теории и теории экономических систем известно, что наиболее общей категорией, определяющей экономический уклад общества, является категория экономической системы. Г.П. Журавлева определяет экономическую систему как «особым образом упорядоченную систему связей

их ресурсов
ом развитии

между производителями и потребителями материальных и нематериальных благ и услуг» [6]. Б.М. Генкин дает более широкое толкование, включая в данную категорию аспект социального взаимодействия [7]. Исследованию закономерностей и свойств экономических систем посвящены работы многих отечественных ученых (Н.В. Герасимов, М.И. Плотницкий, А.С. Булатов, В.И. Видяпин, А.И. Добрынин, Г.П. Журавлева, Л.С. Тарасевич, А.Г. Грязнова и др.).

Ими отмечается сложность, многоплановость и многоаспектность этой категории, но в то же время справедливо выдвигается тезис, что экономическая система – это отправная точка любого научного и практического исследования.

Сформулируем важнейшие свойства социально-экономических систем:

1. Главная общесистемная задача экономической системы – создание и совершенствование экономических условий для обеспечения материальной жизнеспособности социума и его субъектов.

2. Открытость и многоуровневость. Это означает, что на любом уровне экономическая система может быть рассмотрена одновременно как многокомпонентная структура экономических подсистем и как открытая подсистема – компонент экономической подсистемы более высокого уровня (социально-экономической среды). Соответственно, сформулированная в п.1 главная общесистемная функция экономической системы, также примет свою масштабную реализацию на каждом уровне.

3. Представление экономической системы как совокупности двух основных подсистем: производительных сил и производственных отношений. Системным фактором, формирующим через взаимодействие этих подсистем структуры экономической системы, а значит и определяющим ее свойства и динамику развития, является общественное разделение труда. Общественное разделение труда определяет характер экономической системы любого уровня.

4. Важнейшими функциями экономической системы, непосредственно направленными на решение главной общесистемной задачи, являются производственная – создание благ для потребления социумом и воспроизводственная – потребление благ в целях развития социума. Эти функции непосредственно формируют баланс производительных сил и производственных отношений.

ИЧК должно рассматриваться относительно содержащей его среды (системы) как границы возможного рассмотрения моделей и закономерностей

5. Базовыми процессами, реализующими функции экономической системы, являются образование и труд. Эти процессы отражает взаимодействие внутренней структуры системы и внешних факторов социально-экономической среды.

Как уже было отмечено, ведущая роль в формировании ИЧК принадлежит профессиональному образованию, переподготовке и повышению квалификации работников. В рамках всей национальной социально-экономической среды эти процессы представляют процесс «обучения в течение всей жизни» (*lifelong learning, LLL*) [8].

В настоящее время проблематика LLL перешла от стадии научного обсуждения к институциональному, что выразилось в создании общеевропейской системы LLL на саммите Европейского совета в Лиссабоне (2000 г.). Концепция LLL сформулирована в Меморандуме непрерывного образования ЕС и является неотъемлемой частью Болонского процесса [9]. Данное определение всецело подтверждает роль LLL в формировании ИЧК, так как главными целями LLL определены: а) активная позиция человека как гражданина и б) активное экономическое поведение человека на рынке труда. Значительный вклад в становление концепции LLL внесли представители отечественной науки (С.Г. Вершловский, В.А. Горохов, Л.А. Коханова, А.В. Даринский, О.В. Купцов, В.Г. Онушкин, А.П. Владиславлев и др.) [10].

Второй базовый для движения ИЧК процесс – процесс труда. Именно труд обеспечивает воспроизводство (и в идеале накопление) ИЧК и, соответственно, «замыкает» в целостности оборот и кругооборот ИЧК в том его понимании, какое дано М.М. Критским.

Сущность труда как одной из базовых экономических категорий изучается всеми экономическими школами как в исторической ретроспективе, так и современными (А. Смит, Д. Рикардо, К. Маркс, Ж.Б. Сэй, А. Маршал, Д.Б. Кларк, Д.М. Кейнс, П. Самуэльсон и др. [11]).

Б.М. Генкин отмечает, что понятие «труд» используется в экономической литературе в двух различных значениях: как вид экономических ресурсов и как процесс труда [7]. Понимание труда как вида экономических ресурсов находится в тесной связи с рассмотренной категорией ИЧК. В.Н Грузков и И.В. Грузков отмечают, что накопление ИЧК возмож-

в настоящее время проблематика LLL перешла от стадии научного обсуждения к институциональному

их ресурсов
ом развитии

но только в рамках расширенного воспроизводства способности к труду [12].

Труд как процесс можно определить как вид деятельности человека по производству благ и ресурсов, необходимых для потребления или (и) для экономического обмена субъектами социально-экономической среды. Исходя из этого, труд включает три основных компонента: целесообразную (субъектную) деятельность человека, предметы труда и средства труда, с помощью которых человек воздействует на предмет труда. Здесь на первый план выходит организация труда.

Проблеме организации труда посвящены многочисленные работы зарубежных и отечественных ученых и практиков менеджмента (Ф. Тейлор, Г. Форд, А. Файоль, М. Вебер, Э. Мэйо, Д. Мак-Грегор, Г. Акофф, А. Маслоу, Н. Винер, Г. Саймон, И. Ансоф, Л. Канторович и др.). В основе каждого направления менеджмента лежит раскрытие субъектной сущности человека – работника, то есть субъекта труда.

Так, основоположники отечественной школы научной организации (А.Г. Богданов, О.А. Ерманский, А.К. Гастев, П.М. Керженцев, С.Г. Струмилин и др.), а также современные российские ученые в области экономики труда и управления персоналом (А.И. Рофе, Б.М. Генкин, Н.А. Горелов Н.А., Дуракова, А.П. Егоршин, А.Я. Кибанов, Ю.Г. Одегов, В.С. Половинко, Т.И. Леженкина, С.Н. Апенько, С.К. Мордовин, С.Н. Трунин и др.) однозначно выделяют причинно-следственную связь между качествами личности работника, эффективностью труда и профессиональным развитием. Это, безусловно, является отражением гуманистического подхода ко всем аспектам изучения профессиональной деятельности человека. Авторами отмечается «человекоцентрированность» всех без исключения процессов и систем, связанных как с самой трудовой деятельностью, так и управлением ею.

современные российские школы профессионального развития опираются в своей основе на субъектный подход (С.Л. Рубинштейн), базовым положением которого является тезис о субъекте труда как человеке, творящем свою профессиональную деятельность

Рациональное зерно профессионализма

Теоретико-методологические основания в области образования и области труда естественным образом пересекаются вокруг категории профессионального развития – современного междисциплинарного научного направления, объединяющего достижения психологии, педагогики, экономики, социологии.

Теории профессионального развития имеют своей целью предсказание направления профессиональ-

в феномен субъекта труда может быть включено концептуальное положение о влиянии процессов социально-экономической среды на его становление и о роли в этом движения ИЧК

ного выбора, построения карьеры, прогноз профессиональных достижений; поиск специфики профессионального поведения, определение степени удовлетворенности трудом и эффективности образовательного поведения личности; помощь в принятии решения о стабильности или смене рабочего места (вида деятельности). Делается упор на изучение проблем развития трудовых способностей человека, рационализации трудовой деятельности, работоспособности, профессионального отбора и рационального использования трудовых ресурсов.

Зарубежные исследования в сфере профессионального развития человека представлены такими направлениями, как стадиальная теория (Э. Гинцберг), теория карьерной зрелости (Д. Сьюпер), типологическая теория (Д. Холланд) [13].

Современные российские школы профессионального развития опираются в своей основе на субъектный подход (С.Л. Рубинштейн), базовым положением которого является тезис о субъекте труда как человеке, творящем свою профессиональную деятельность [14], что также является отражением гуманистического подхода. Среди ведущих отечественных концептуальных подходов к профессиональному развитию можно выделить концепцию профессионального становления (Т.В. Кудрявцев, Е.А. Климов, Э.Ф. Зеер, Ю.П. Поваренков), концепцию профессионализации (Н.С. Глуханюк, А.Р. Фонарев, Н.Н. Нечаев, Л.М. Митина), концепция личностно-профессионального развития (А.А. Деркач, В.Г. Зазыкин, Н.В. Кузьмина, А.К. Макарова), каждая из которых вносит свой аспект понимания развития субъекта труда.

Сформулируем концепцию профессионального развития субъекта труда:

1) представляет собой систематическое, мотивационно подкрепленное обновление и расширение профессиональных знаний и навыков, необходимых для выполнения трудовых обязанностей, а также развитие всех личных качеств, необходимых для этого на протяжении всей трудовой деятельности работника;

2) формируется единством воздействия процессов LLL и труда социально-экономической среды и оценивается движением ИЧК;

3) проявляет субъектные свойства субъект труда, иными словами, субъект труда является субъектом своего профессионального развития.

Последний тезис позволяет говорить о непрерыв-

их ресурсов
ом развития

ности профессионального развития субъекта труда. Как отметил А.П. Егоршин «остановленное саморазвитие – главное ограничение в карьере» [15].

Таким образом, наряду с объективными факторами социально-экономической среды, определяющими движение ИЧК, важнейшим аспектом является фактор субъектности и субъективности личности конкретного носителя ИЧК – работника, что в совокупности выделяет феномен субъекта труда.

Итак, в феномен субъекта труда может быть включено концептуальное положение о влиянии процессов социально-экономической среды на его становление и о роли в этом движения ИЧК.

из всех возможных «траекторий» непрерывного профессионального развития субъекта наиболее благоприятной является та, что максимизирует его ИЧК

Вывод

Непрерывное профессиональное развитие субъекта труда – сложный нелинейный процесс изменения личности субъекта труда и его профессиональных возможностей. Результаты этого процесса несут на себе отпечаток многоаспектного взаимодействия личности и окружающей ее социально-экономической среды и проявляются в изменении ИЧК субъекта труда. Из всех возможных «траекторий» непрерывного профессионального развития субъекта наиболее благоприятной является та, что максимизирует его индивидуальный человеческий капитал. Субъект труда является субъектом своего профессионального развития.

Литература

1. Туроу Л. Будущее капитализма. – Сибирский хронограф, 1999.

2. Ильина Н.Ф., Адольф В.А. Онтология непрерывного образования: учебное пособие – Красноярск: 2009. – 199 с.

3. Критский М.М. Человеческий капитал. – Л.: Издательство НГУ, 1991.

4. Человеческий капитал: содержание и виды, оценка и стимулирование / Смирнов В.Т., Сошников И.В., Романчин В.И., Скоблякова И.В.; под ред. д.э.н., профессора В.Т. Смирнова. – М.: Машиностроение-1, Орел: ОрелГТУ, 2005.

5. Скоблякова И.В. Циклы воспроизводства человеческого капитала. – М.: Машиностроение-1, 2006.

6. Экономическая теория: Учебник / Под общ. ред. акад. В.И. Видяпина, А.И. Добрынина, Г.П. Журавлевой, Л.С. Тарасевича. – М.: ИНФРА-М, 2003.

7. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. – М.: Норма, 2007.
8. Гурьян Л.В. Процессно-компетентностная модель непрерывного профессионального развития субъекта труда // Актуальные проблемы общественного сектора: Материалы Международной заочной НПК (Омск, октябрь 2012 г.). – Омск: ОМГУ, 2012.
9. Меморандум непрерывного образования Европейского союза [Электронный ресурс] // http://www.znanie.org/docs/memorandum.html/.
10. Аношкина В.Л., Резванов С.В. Образование. Инновация. Будущее. (Методологические и социокультурные проблемы). – Ростов-на-Дону: Изд-во РО ИПК и ПРО, 2001.
11. Рофе А.И. Экономика труда: учебник. – М.: КНОРУС, 2010.
12. Грузков И.В., Грузков В.Н. Воспроизводство человеческого капитала: философско-экономический анализ / Под ред. проф. Л.Л. Редько. – Ставрополь: СГПИ, 2010.
13. Педагогика и психология высшей школы: Учебное пособие / М.В. Буланова-Топоркова и др.; отв. ред. М.В. Буланова-Топоркова. – Ростов-на-Дону, 2002.
14. Зеер Э.Ф. Психология профессионального развития. – М.: Академия, 2006.
15. Егоршин А. П. Управление персоналом: Учебник для вузов. – Н. Новгород: НИМБ, 2003.

pn

Leonid V. Guryan
Applicant of the Academic Department of Economics and Labour Sociology, F.M. Dostoevsky Omsk State University, Deputy Director, Zhukovsky Omsk Aviation College

To define the role of human resources in the continuous professional development of the labour subject

Abstract

The aspect of human capital development as to the phenomenon of a labour subject is discussed in the given article. The scientific exposition devoted to the problems of the human capital theory, continuous education, labour process, professional development is provided herein. The author lays emphasis on the specifics of the individual human capital (IHC). The work also determines the place for of IHC as to the phenomenon of a labour subject due to continuous professional enhancement.

Key words: labour subject, human capital, individual human capital, economic system, continuous education, continuous professional enhancement