

УДК 331:665.6

**Шабурова Аэлита Владимировна**

доктор экономических наук,  
директор института оптики и оптических технологий,  
Сибирский государственный университет геосистем и технологий  
[aelita\\_shaburova@mail.ru](mailto:aelita_shaburova@mail.ru)

**Самойлюк Тамара Андреевна**

старший преподаватель кафедры специальных устройств и технологий,  
Сибирский государственный университет геосистем и технологий  
[tamara120586@mail.ru](mailto:tamara120586@mail.ru)

**Aelita V. Shaburova**

doctor of economic Sciences,  
Director of Institute of optics and optical technologies,  
Siberian state University of geosystems and technologies  
[aelita\\_shaburova@mail.ru](mailto:aelita_shaburova@mail.ru)

**Tamara A. Samolyk**

the senior lecturer of the Department of special devices and technologies,  
Siberian state University of geosystems and technologies  
[tamara120586@mail.ru](mailto:tamara120586@mail.ru)

**ГУМАНИЗАЦИЯ ТРУДА КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ ТРУДОВОГО  
ПОТЕНЦИАЛА РАБОТНИКА**

**THE HUMANIZATION OF LABOUR AS A FACTOR OF  
DEVELOPMENT OF LABOR POTENTIAL OF THE EMPLOYEE**

*Аннотация.* В статье представлена модель трудового потенциала работника, выделены его элементы: профессионально-квалификационный, социальный, инновационный, мотивационный. Определено влияние элементов трудового потенциала на конкурентоспособность предприятия. Обоснована необходимость внедрения в практику управления теории гуманизации труда как фактора развития трудового потенциала работника. Предложены взаимосвязанные элементы гуманизации труда: организация и содержание труда, карьера, вознаграждение работников, условия труда, возможность развития, которые в совокупности обеспечивают развитие трудового потенциала работника.

*Ключевые слова:* трудовой потенциал, конкурентоспособность работника, гуманизация труда.

*Annotation.* The article presents a model of the labor potential of the employee, highlighted its elements: professional qualification, social, innovative, motivational. The influence of the elements of the labor potential in the enterprise competitiveness. The necessity of implementation of the theory of

*humanization of labor as a factor of development of labor potential of the employee in practice of management is proved. The proposed interrelated elements of the humanization of work: the organization and content of work, career, compensation of employees, working conditions, opportunity for development, which together provide the development of labor potential of the employee.*

**Key words:** *labor potential, competitiveness of the employee, the humanisation of labour.*

В центре современной экономики находится работник, обладающий трудовым потенциалом и являющийся генератором идей, обеспечивающий организации развитие в условиях нестабильной внешней среды. В свою очередь для работника труд является не только источником дохода, но и средством для развития и самореализации. По оценке американских экспертов, работники в среднем используют лишь 20–25% своих потенциальных возможностей, тогда как при совершенствовании управления этот показатель может быть увеличен до 70–80%. Раскрытие и развитие трудового потенциала требует изменения методов управления персоналом, направленных на развитие у работников инициативы и новаторства, лояльности к делам организации, возможности самореализации и развития в процессе труда, создание благоприятных условий труда, в т.ч. научной организации труда.

Трудовой потенциал работника представляет собой совокупность физических и духовных качеств работника, позволяющих достигать заданных результатов производственной деятельности.

Следует выделить следующие компоненты трудового потенциала: профессионально-квалификационный, социальный, инновационный, мотивационный. Развитие выделенных компонентов позволяет работнику участвовать в более содержательном труде, расширять границы своей социальной активности, тем самым оказывать влияние на наращивание инновационного потенциала предприятия. Это утверждение можно доказать теоремой о существовании  $\alpha$ -,  $\beta$ -,  $\gamma$ -труда [1].

В 1992 г. впервые Б. М. Генкиным [1] предложено выделение трех компонентов деятельности человека:

- регламентированный  $\alpha$ -труд;
- новационный  $\beta$ -труд;
- духовный  $\gamma$ -труд.

Регламентированный  $\alpha$ -труд – это труд, выполняемый по заданной технологии, инструкции, схеме, когда исполнитель не вносит никаких элементов новизны. Новационный  $\beta$ -труд направлен на создание новых духовных или материальных благ, новых методов производства, а также активную адаптацию к ним. Духовный  $\gamma$ -труд – духовная деятельность человека. Для сферы материального производства, для анализа её эффективности достаточно выделения  $\alpha$ -труда и  $\beta$ -труда.

В соответствии с предложенной моделью трудового потенциала, можно утверждать, что результат  $\alpha$ -труда будет определяться развитием профессионально-квалификационного компонента.

Результат  $\beta$ -труда зависит от развитости инновационного, социального, мотивационного компонентов:

Результат  $\gamma$ -труда зависит от развитости всех компонентов трудового потенциала.

При неизменной интенсивности и уменьшающейся длительности продуктивность  $\alpha$ -труда увеличивается за счет освоения новых технологий и роста квалификации работника ( $\beta$ -труда). Рост квалификации обеспечивается результатом  $\gamma$ -труда за счет способности и стремления работника к обучению.

Конкурентоспособность предприятия обеспечивается наращиванием инновационного потенциала и повышением конкурентоспособности самих работников (рисунок 1) [2].

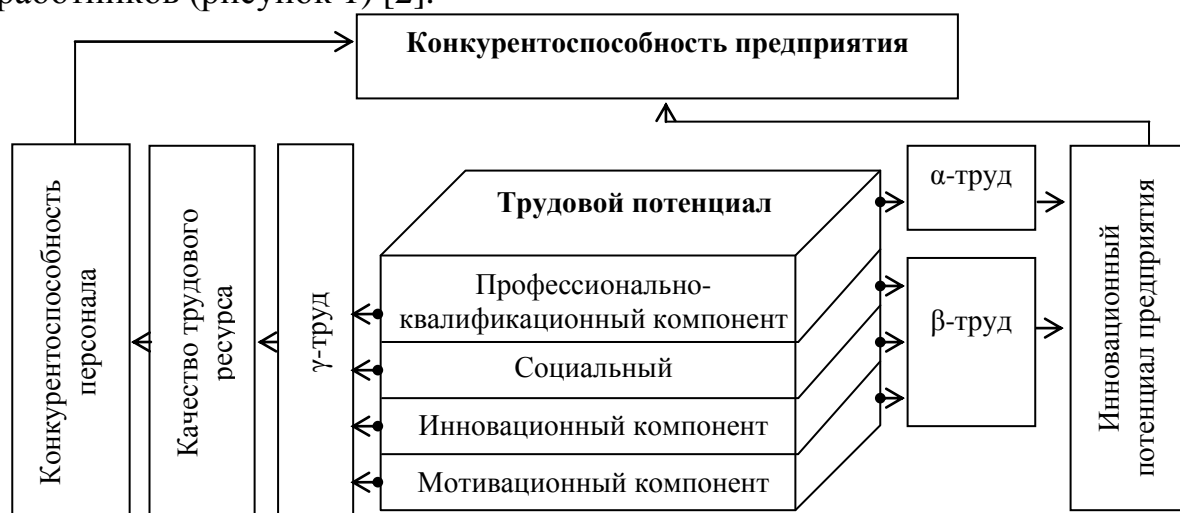


Рисунок 1– Трудовой потенциал и его влияние на конкурентоспособность

работника и наращивание инновационного потенциала предприятия  
Конкурентоспособность персонала определяется развитием соответствующих компонентов трудового потенциала, таких как профессионально-квалификационный, инновационный, социальный, мотивационный, а также повышением уровня компетентности работников.

Наращивание инновационного потенциала предприятия возможно за счет повышения рентабельности  $\beta$ -труда, результаты которого напрямую зависят от развитости перечисленных выше компонентов трудового потенциала и компетентности работника.

*Достижение оптимального уровня развитости компонентов трудового потенциала работника требует применения методов управления, основанных на принципах гуманизации труда.*

*Гуманизация труда* представляет собой систему нравственных, психологических, эстетических, правовых, экономических и технических мер, нацеленных на превращение труда в источник субъективного

удовлетворения и развития личности. Гуманизация труда основывается на следующих принципах:

1. Принцип безопасности. Работник на рабочем месте должен быть уверен в отсутствии угрозы для его жизни и здоровья, в уровне дохода, в обеспеченности работой в будущем и т.д.

2. Принцип справедливости. Основывается на том, что доход работника должен соответствовать его трудовому вкладу в результат деятельности предприятия.

3. Принцип развития личности. Труд должен обеспечивать развитие индивидуальных качеств работника.

4. Принцип демократии предполагает коллективное, демократическое решение производственных вопросов и принятия управленческих решений.

5. Принцип взаимной ответственности. Соблюдение прав и обязанностей всех участников фирмы, которыми являются собственники, менеджеры и персонал (непосредственные исполнители).

6. Принцип личностно-мотивационного восприятия. Осознание необходимости гуманизации труда руководством предприятий. Готовность работников принимать меры по гуманизации труда, наличие для этого определенных личностных и профессиональных качеств.

Развитие трудового потенциала посредством гуманизации предполагает использование в практике управления элементов гуманизации труда, которые по уровню значимости подразделяются на два уровня. К первому уровню относится организация и содержание труда. К элементам второго уровня относятся карьера, вознаграждение работников, условия труда, возможность развития. Взаимосвязь между элементами гуманизации труда представлена на рисунке 2 [3].

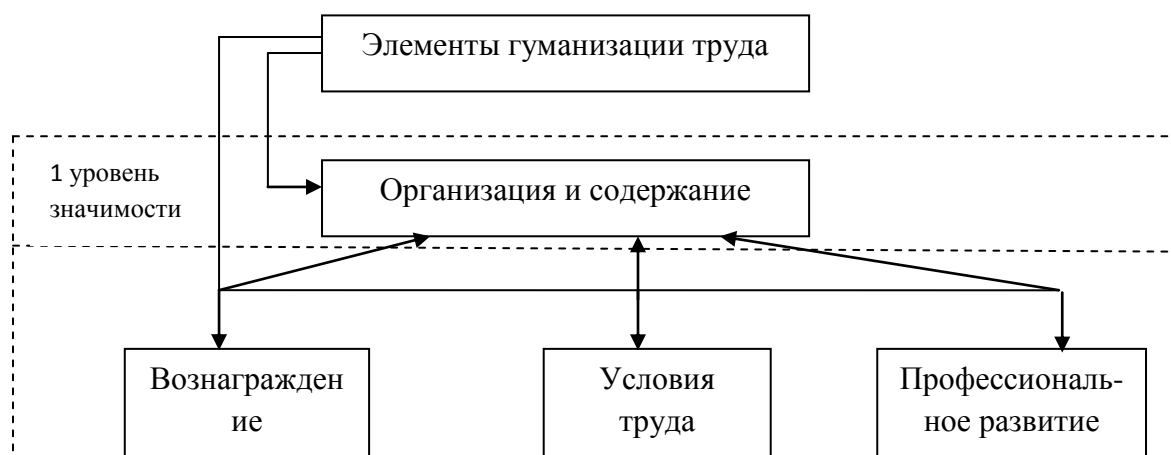


Рисунок 2 – Элементы гуманизации труда

Организация и содержание труда взаимосвязаны и оказывают существенное влияние на эффективность труда, на удовлетворенность трудом. Возможность развития профессиональных качеств играет важную роль для развития трудового потенциала

работника. Оно взаимосвязано с содержанием труда и возможностью карьерного продвижения. Карьерный рост влечет за собой повышение вознаграждения за труд.

Таким образом, гуманизация труда выступает фактором развития трудового потенциала работников предприятия. Обеспечивает эффективное использование человеческих ресурсов для достижения целей предприятия. Оказывает положительное влияние на развитие социально-трудовых отношений. Предприятие обеспечивает себя лояльными сотрудниками, способными к высокопроизводительному труду. Работники удовлетворяют свои потребности в области оплаты труда и профессионального развития.

### ***Литература:***

1. *Генкин Б.М. Экономика и социология труда: учебник для вузов – 7-е изд., доп. – М.: Норма, 2007. – 448 с.*
2. *Самойлюк Т.А. Состояние и проблемы гуманизации труда на предприятии в современных условиях / Т.А. Самойлюк// Российское предпринимательство. — 2014. — № 3 (249). — С. 62-68.*
3. *Шабурова А.В. Управление воспроизводством качественных трудовых ресурсов нефтегазодобывающих предприятий Западной Сибири: монография/ А.В. Шабурова. – Новосибирск : СГГА, 2014. – 313 с.*

### ***Literature:***

1. *Genkin B. M. Economics and sociology of labour: textbook for high schools – 7th ed., DOP. - M.: Norm, 2007. - 448 p.*
2. *Samolyk, T. A. Condition and problems of labour humanization at the enterprise in modern conditions / T. A. Samolyk// journal of Russian entrepreneurship. — 2014. — No. 3 (249). - P. 62-68.*
3. *Shaburova A.V. management of reproduction of qualitative labor resources of oil and gas producing enterprises of Western Siberia: monograph/ A.V. shaburova. – Novosibirsk : SSGA, 2014. - 313 p.*