

СОЦИАЛЬНО-ГУМАНИТАРНАЯ СУЩНОСТЬ КАДРОВ КАК ЭКОНОМИЧЕСКОЙ КАТЕГОРИИ

Владимир Новиков

A social and humanitarian essence of personnel as an economic category: The author clarifies a question of systematization of categorial and conceptual mechanism characterizing subjective side of social labour and clarifies sociological essence of fundamental concepts for this mechanism.

Key words: PERSONNEL, AGRARIAN LABOUR, SOCIAL AND HUMANITARIAN RESOURCES.

ВВЕДЕНИЕ

В процессе исследования воспроизводства структуры аграрных кадров, автор, опираясь на комплексный анализ теоретико-методологических представлений о социально-гуманитарном срезе аграрного дела, обосновал свой подход к познанию социально-профессионального потенциала кадров российского сельского хозяйства.

ИЗЛОЖЕНИЕ

Кадры формируются из работников, являющихся субъектным выражением труда как целесообразной деятельности человека по производству продукции или оказанию услуг. Труд исследуется многими науками, но, прежде всего, экономикой и социологией. Одна исследует его в аспекте подготовки субъектов труда и организации их деятельности, другая – с позиций социальных отношений, возникающих в связи с подготовкой этих субъектов и в трудовых процессах между ними, их группами и общностями. Причем, первая рассматривает социальные стороны общественного труда преимущественно со стоимостной, а социология – с поведенческой точки зрения. Единство характера труда обуславливает органическую взаимодополняемость этих подходов.

Прикладные исследования кадров в рамках социологии труда базируются на знании их социально-гуманитарной сущности, относящейся к объектам и предметам этих исследований, составляющих общественную природу труда, взаимосвязей и взаимодействий их друг с другом и в связи с целым. Эта сущность их выражается системой категориально-понятийного аппарата, характеризующего логику теоретико-методологических основ исследования.

Сочетающее решение теоретических и практических задач прикладное социологическое исследование формирования, функционирования, развития и воспроизводства кадров требует в качестве предварительного условия анализа их в системе категориально-понятийного аппарата, характеризующего субъектную сторону общественного труда, или в свете институализирующейся в качестве новой отрасли социологии профессий и, следовательно, уточнения социологической сущности системных для этого аппарата понятий. Только после этого можно будет перейти к анализу социально-профессиональной структуры и сущности категории кадров как социально-профессиональной общности и объекта социологического исследования.

Общественный труд имеет исходной базой количество и социально-гуманитарное качество населения, в том числе его интеллектуальные способности. Население является источником не только трудовых ресурсов, но и носителем определенных социально-экономических отношений, которые у его трудоспособной части реализуются через субъектные (в т.ч. личностные) факторы производства. Созидательная роль человека труда раскрывается через социальное содержание таких категорий, как трудовые ресурсы, человеческие и социальные, - социально-гуманитарные, - ресурсы, рабочая сила, трудовой потенциал, экономически активное

население, кадры и, наконец, кадровый потенциал. У каждой из них есть экономические, социологические и иные аспекты.

Естественно, что способности человека шире его способностей быть носителем рабочей силы. Ему свойственно многообразие социальных и нравственно-психологических качеств, специфических стремлений и интересов, так или иначе связанных с его трудовой субъектностью. В классических науках они обычно не рассматривались. Сегодня экономика и социология труда исходят из того, что эффективность его зависит как от уровня профессионализма работников, так и, - в силу его социально-технологической содержательности, - от «учета всех разнообразных качеств человека, его склонностей, индивидуальных особенностей, создания условий для творчества, самовыражения личности, когда труд связан с реализацией всех человеческих способностей»[3]. Последнее сегодня все активнее изучается социологией профессий [4].

В соответствии с этим, исходной силой социально-экономического развития общества становятся социально-гуманитарные (человеческие и социальные) ресурсы и управление кадрами трансформируется в управление ими. Теоретико-методологическая и эмпирическая исследовательская парадигма уже в последние советские десятилетия стала поворачиваться в сторону познания возможностей человека в общественном труде через социальную активизацию его личностного потенциала, получив определенную историю и опыт использования результатов осуществленных в соответствии с нею исследований. Эта парадигма имела в своих основаниях концепции человеческого фактора или концепцию социально-гуманитарного потенциала, составной частью которого начал считаться социально-профессиональный потенциал кадров[5].

Появление этих концепций было обусловлено отходом от взгляда на человека в трудовой деятельности как на обезличенно распределяемый и используемый трудовой ресурс к осознанию его как субъекта социально-трудовых отношений, имеющего целью самореализацию в труде. Так категория потенциала трудовых ресурсов и рабочей силы, качественно обогащаясь, стала превращаться в категорию социально-трудового потенциала, в основе которого оказался социальный ресурс. Возвышение труженика до положения носителя социально-трудового потенциала означало признание приоритета и ведущей роли в труде его социально-гуманистической функции [5, стр. 34 - 41].

Отсюда выросли исследования мотивации аграрного труда как средства реализации социально-трудового потенциала трудящихся, выражающего не только объективные, - профессия, квалификация, - но и субъективные, - отношение к труду, - факторы. Они зафиксировали, что в условиях развитого индустриализма в большой совокупности человеческих ресурсов аграрного дела решающее значение для его эффективности имеют социальный ресурс и социально-профессиональный потенциал аграрных кадров. Социальный ресурс отражает социально-психологические ориентации работников на активное участие в социально-трудовых отношениях, полное и рациональное использование своих человеческих способностей, а социально-профессиональный потенциал – основанные на их знаниях способности к этому [2]. Естественно, при удовлетворяющем материальном и моральном вознаграждении их усилий.

Обе эти категории характеризуют принципиальные изменения в общественном положении трудящихся, хотя и не опровергают логически предшествующие им категории, у которых свое содержание и свои эвристические аспекты. Современные социологи еще не имеют достаточно полной системы критериев, показателей и индикаторов оценки социально-гуманитарного потенциала и его составных частей – человеческих и социальных ресурсов, сопоставимой по полноте с системами экономической оценки трудовых ресурсов, экономически активного населения, кадров. Более того, в ходе смены одного социально-экономического уклада другим в

России утрачена и система квантификации их социально-профессиональной структуры, которая могла бы быть основой оценочных критериев социально-профессионального потенциала кадров.

При современном состоянии разработки понятие социально-гуманитарных, - человеческих и социальных, - ресурсов по мере его институализации приобретает все большую эвристическую и практическую значимость, расширяет базу поиска инновативных резервов и методов развития социально-трудового и, особенно, социально-профессионального потенциала, утверждения нового стиля управления кадрами, особенно на уровне предприятия и отрасли, характеризующегося усилением в его методах социальных, социологических, социально-психологических, социокультурных и т.д. компонентов и механизмов.

Принимая во внимание органическое единство человеческих и социальных ресурсов, мы предлагаем использовать в этих случаях обоснованный Староверовым В.И. термин «социально-гуманитарных ресурсов», концентрированным выражением которых выступает социально-профессиональный потенциал. Выражаемая им категория отражает все многообразие способностей человека труда и делает анахронизмом категорию “трудовой потенциал”, а понятие “человеческие ресурсы” вбирает в себя как часть.

Социальные аспекты проблемы человека труда в последние годы оказались в центре мирового внимания: наук, практиков, политиков. Специализированные международные организации регулярно разрабатывают их социальные показатели, в т.ч. индексы развития человеческого потенциала в подавляющем большинстве стран мира. Социология и экономика рефлексировать проблемы трудового человека с разных и по большинству аспектов взаимосвязанных позиций. Обе они предполагают выявление возможностей человека в социально-экономическом развитии социуме или его таксона. Но сверхзадачей социологии является познание того, как человек воспроизводит в труде свою социальную, в том числе социально-профессиональную субъектность, тогда как сугубым интересом экономики остается человеческий потенциал эффективности труда и порождаемой им экономической деятельности.

Если экономическую совокупность возможностей человека труда составляют физическая, интеллектуальная, социально-психологическая, социальная, - в широком смысле социального, - стороны его потенциала, то социологическую эти же стороны, но в обратном порядке их значимости, факторального влияния. Причем, это касается и такого компонента факторальности, как социально-профессиональный потенциал человека.

Чтобы использовать инновационные технологии в целях повышения эффективности его труда, современный работник должен обладать интеллектом, составные которого ум, знания, трудовая мораль и т.д., являются переменными уровня его социального развития, но этого мало. Равно как и профессионально-квалификационной подготовленности к определенному труду, природной предрасположенности к нему. Важны этика труда, фундаментом которой является его мотивация, зависящая от нормативно-ценностных установок, а те, в свою очередь от интересов человека, порождаемых социальными отношениями людей в связи трудом: производственными и распределительными. Т.о., уже социально-психологический потенциал определяется системой мотивационно-ценностных ориентаций, уровнем социальной зрелости, системой нравственных и культурных интересов, типом личности его носителя: отношением к труду, инициативностью, состязательностью, заинтересованностью в труде, способность к саморазвитию и самообразованию, мобильностью, моральными качествами. Еще в большей степени такого рода детерминации касается интеллектуального потенциала.

Количественно-качественные характеристики социально-гуманитарных, - социальных и человеческих, - ресурсов и социально-профессионального потенциала формируются под воздействием многих условий и факторов. Причем,

количественные складываются под воздействием демографических процессов (динамики населения, типа его воспроизводства, уровней рождаемости и смертности, миграционной подвижности, половозрастной структуры), уровня развития производства, определяющего общественно необходимые трудовые затраты и степень интенсивности труда. Тогда как качественные в большей степени вытекают из воздействия факторов, определяющих уровень развития способностей к труду и личности вообще. К ним можно отнести социальную структуру, уровень развития систем общего и специального образования, сферы культуры, быта, здравоохранения, физкультуры и спорта и др.

Учет этих обстоятельств является необходимой предпосылкой оценки социально-гуманитарных ресурсов и прогнозирования формирования кадрового и социально-профессионального потенциала. В качестве показателей оценки и прогноза его можно использовать для характеристики физическая стороны его индикаторы численности и состава трудоспособного населения, его дифференциации по степени участия в общественном производстве, интеллектуальной - уровнем общего и специального образования, стажем работы и т.д., а социальной - условиями труда, социальным положением, психологическим типом личности, характером её трудовой мотивации, составом семьи, уровнем жизни, её стилем и образом.

В ряду этих характеристик, однако, наособицу, стоит профессионально-квалификационная структура кадров. Структурирование составных частей кадрового потенциала по профессиям и квалификации – неперенное условие оптимизации взаимосвязи структуры трудовых ресурсов и рабочей силы со структурой разновидностей трудовой деятельности. Учет этих обстоятельств необходим для сбалансирования потребностей с профилем подготовки кадров в системе образования, анализ проблем совершенствования аграрных аспектов которой составляет центральное направление нашего диссертационного исследования, а без учета аграрной специфики вообще всей проблематики воспроизводства кадрового потенциала.

Но это задача познавательного поля, прежде всего, экономики и социологии труда и социологии профессий. С точки зрения исследовательских задач социологии социальной структуры и теории воспроизводства ее социально-профессиональной разновидности, необходимо учитывать, что у каждого работника имеется выработанное его сознанием отношение к характеру социально-экономического развития страны, господствующей в близкой к его деятельности ее хозяйственно-производственной сфере политики реализации разных интересов, в том числе, распределительной. Это оказывает решающее воздействие на его отношение к своему труду и его поведение в нем. Поэтому характеристика качества социально-гуманитарных, - социальных и человеческих, - ресурсов и кадрового, в т.ч. профессионально-квалификационного потенциала, по нашему мнению, не может быть системной без учета характера функционирующего социального строя, наложение отношений которого на последний и делает его социально-профессиональным потенциалом, оъемлющим социальные качества работников, отношение с руководством и коллегами по труду, склонность к социальному партнерству или конфликту и т.д.

Вне этого обстоятельства невозможно оценить возможности использования в процессе труда тех или иных параметров социально-гуманитарных ресурсов, в т.ч. с интеллектуальных и социально-психологических позиций. Их качества раскрываются только в процессе функционирования кадров, как сторона реализации социально-профессионального потенциала предприятия, организации, отрасли. Поэтому на всех этих уровнях имеется глубокая практическая заинтересованность в подборе нужных работников на принципах индивидуального подхода, обязательного учета деловых и личных качеств, воплощенном в социально-профессиональном потенциале.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

1. Аграрные кадры рассматриваются как концентрированное выражение социально-профессиональной структуры ядра тружеников сельского хозяйства, оцениваемых как исторически сложившаяся специфическая общность, т.е. относительно самостоятельная (автономная) по отношению к национальной трудоделятельной части общества оверстрата, имеющая собственные социальные механизмы функционирования, развития и воспроизводства.

2. Рефлексируя совокупные возможности человека труда в рамках познавательных полей экономики и социологии труда и социологии профессий, а также принимая во внимание органическое единство человеческих и социальных ресурсов, мы предлагаем использовать в качестве интегративной категории термин «социально-гуманитарные ресурсы», концентрированным выражением которых выступает социально-профессиональный потенциал.

ЛИТЕРАТУРА:

- [1]. Мансуров В.А., Юрченко О.В. Конструирование новых статусных позиций в процессе профессионализации.// Модернизация социальной структуры российского общества. М., 2008.
- [2]. Осипов Г.В., Степашин С.В. Экономика и социология знания. М., 2009.
- [3]. Подмарков В.Г. Человек в мире профессий//Вопросы философии. 1972, № 8.
- [4]. Социальные факторы повышения производительности труда в сельском хозяйстве. Материалы Всероссийской научно-практической конференции. Вып. 1-П. Под ред. Старовойтова В.И. М., ИСИ АН СССР, 1973.
- [5]. Факторы повышения эффективности АПК: классификация и механизм действия. // Социальные факторы эффективности агропромышленного комплекса. Под ред. Старовойтова В.И. М., ИСАН СССР, 1987, стр. 28-32. Там же, с. 34 - 41.
- [6]. Якимов В.Н. Человеческий фактор производства и управления в организации. // Современные проблемы менеджмента и предпринимательства. Вып.2. М., 2000, стр.

Для контактов:

Кандидат экономических наук, профессор Новиков Владимир Геннадьевич, проректор по научной работе, Российский государственный аграрный заочный университет, Тел.: +7 (495) 521-59-76, e-mail: novikov_rgazu@mail.ru

Докладът е рецензиран.