

УДК 331.4

КОМПЛЕКСНЫЙ ПОДХОД К ПОВЫШЕНИЮ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В РЕГИОНЕ

Валентина В. Халиулина^{1. @1}, Владимир А. Шабашев^{1. @2}, Светлана В. Шабашева^{1. @3. @4}

¹ Кемеровский государственный университет, 650000, Россия, г. Кемерово, ул. Красная, 6
^{@1} gulia710@mail.ru

^{@2} bash_kemsu@mail.ru

^{@3} svshab71@mail.ru

^{@4} shabasheva_s@mail.ru

Поступила в редакцию 01.02.2018. Принята к печати 27.03.2018.

Ключевые слова:

человеческий капитал, здоровье, образование, мотивация, социальная защита, регион.

Аннотация: В статье рассматриваются составные элементы человеческого капитала, их влияние на развитие региона. Отмечается особая роль здоровья как важной составляющей человеческого капитала в повышении эффективности производства. Рассматриваются существующие подходы к определению трудового и кадрового потенциала на уровне личности, организационного образования (предприятие, регион, общество в целом). Анализируются направления их рационального использования на примере транспортных предприятий г. Кемерово и Кемеровской области и излагаются конкретные предложения по улучшению работы в этом направлении. Приводятся результаты социологического исследования авторов в области мотивации персонала анализируемых предприятий и фактов нарушений в сфере трудовых отношений, их взаимовлияние. Акцентируется внимание на способах противодействия руководству предприятий в случае нарушения трудовых прав. Подчеркивается необходимость социальной ответственности бизнеса в поддержке и развитии человеческого капитала. Обозначена потребность комплексного подхода к эффективному использованию человеческого капитала в регионе.

Для цитирования: Халиулина В. В., Шабашев В. А., Шабашева С. В. Комплексный подход к повышению эффективности использования человеческого капитала в регионе // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Политические, социологические и экономические науки. 2018. № 2. С. 152–156. DOI:10.21603/2500-3372-2018-2-152-156.

Самым важным ресурсом развития экономики региона является человеческий капитал. Поэтому целесообразно применять комплексный подход в процессе рационального использования человеческого капитала как в каждой организации, так и на региональном уровне управления.

Для характеристики человеческого капитала (ЧК) мы используем определение, которое дали А. И. Добрынин и его соавторы, это «имеющийся у человека запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотиваций, которые содействуют росту его производительности труда и влияют на рост доходов» [1, с. 43]. Другие авторы (И. В. Ильинский) делают акцент на таких элементах ЧК, как состояние здоровья, уровень общего и профессионального образования, развитие культуры [2, с. 130]. Особый интерес представляют такие составляющие, как «образовательный капитал и капитал здоровья» [3, с. 8], проблема их сбалансированного воспроизводства. Относительно здоровья отметим, что в работе мы используем определение из Устава Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ) (ред. 2003 г.): «Здоровье – это полное физическое, социальное и духовное благополучие» [4, с. 32]. Физическое здоровье – это свойство организма обеспечить двигательную активность человека на адек-

ватном уровне поведения и деятельности. Духовное и социальное благополучие – это осознание своего места и роли в социальном мире и адекватное выполнение своей жизненной миссии.

Здоровье имеет две составляющие: наследственную и приобретённую в результате инвестиций в человека, которые осуществляются самим индивидом, работодателем, а также в виде государственных расходов в сфере здравоохранения. Хорошее состояние здоровья позволяет продлевать период активной занятости населения, способствует росту трудовой отдачи, повышению производительности труда, общей работоспособности. Дает возможность эффективно задействовать другие элементы человеческого капитала: развивать образовательный, профессионально-квалификационный потенциал, что позволяет рациональнее распорядиться физическими и психологическими возможностями человека. Инвестиции, направленные на поддержание хорошего физического состояния индивида, охрану здоровья, замедляют процессы износа организма и, следовательно, работают на увеличение качества человеческого капитала и срока его службы. Это приводит к достаточно высокой экономической отдаче как самого работника, так и организации, а также и региона в целом.

В этом плане следует акцентировать внимание работодателей региона на системе питания работников, организации профилактических обследований, особенно это касается вредных производств. Здоровье человеческих ресурсов поддерживается не только содержательным трудом, но и правильно организованными периодами отдыха, компенсирующими расходы физической и нервной энергии в процессе выполнения трудовой функции. Это должно учитывать руководство предприятий с участием общественных организаций, регламентирующее рабочее время, интенсивность рабочего процесса, регулирующее распределение средств для финансирования социальных программ. Статистика показывает, что чаще всего работники обращаются за медицинской помощью из-за простудных заболеваний, которые составляют в среднем 60–65 % всех обращений среди занятых. Поэтому профилактические программы профилактики, здорового образа жизни играют немаловажную роль в сохранении здоровья.

Человеческий капитал находит свое выражение в потенциале работника. Существует несколько трактовок понятия «потенциал» работника: выделяют трудовой потенциал, кадровый, квалификационный потенциалы. Слово потенциал в общем смысле означает определенные источники, способности, средства, которые могут быть использованы для достижения определенной цели. Потенциал как экономическая категория представляет собой собирательную характеристику ресурсов в определенном времени и пространстве, т. е. источник возможностей, средств, запаса.

В экономической литературе и на практике используется понятие «трудовой потенциал», рассматриваемый как совокупность трудовых возможностей конкретного индивида, коллектива, общества в целом. «Понятие кадровый потенциал ... наиболее применимо к уровню организации, предприятия, компании» [5, с. 338]. Сопоставление данных понятий предполагает, что «трудовой потенциал» имеет отношение и к личности и к совокупности работников организации, а также применимо на уровне региона, общества.

Изучению «трудового потенциала различного уровня посвящены труды многих ученых, однако в настоящее время нет однозначного подхода к определению этого понятия» [5, с. 339]. Некоторые авторы (Б. М. Генкин) полагают, что на формирование трудового потенциала человека оказывает в большей степени влияние базовый потенциал личности в целом (уровень образования, воспитание, состояние здоровья, жизненный опыт человека, его способности [6, с. 97]. По мнению авторов, более целесообразно трудовой потенциал работника представлять сквозь призму следующих составляющих: квалификационной; личностной, включающей мотивированность работника, его ценностные ориентации, социальную зрелость; социально-демографической; психофизиологической, отражающей состояние здоровья, работоспособность, тип нервной системы и др. [5, с. 339].

Развитие кадрового потенциала непосредственно связано с обучением, формированием кадрового резерва и построением карьеры. В то же время развитие

персонала должно опираться на эффективную систему адаптации и мотивации сотрудников. Авторами было проведено исследование на нескольких транспортных предприятиях Кемеровской области, касающееся проблем взаимовлияния адаптации и мотивации на становление и развитие кадрового потенциала.

Влияние проблем мотивации на развитие кадрового потенциала было изучено более глубоко на примере ОАО «Предзаводская автобаза» г. Кемерово. Анализ кадрового потенциала работников показал, что с момента вхождения предприятия в состав холдинга «Стройдорэкспорт» в 2000 г., оно динамично росло, ежегодно увеличивая численность работающих и объемы оказываемых услуг. Однако на протяжении последних десяти лет отмечается стабилизация общей численности и некоторое сокращение числа основных рабочих.

Исследование текущего состояния системы мотивации персонала ОАО «Предзаводская автобаза» показало, что работники в целом удовлетворены различными аспектами своей трудовой жизни, за исключением размера своего заработка, возможностей должностного продвижения, уровня организации труда.

В ходе исследования установлено, что на предприятии большое внимание уделяется решению социальных проблем работников, а также активно используются различные виды нематериального стимулирования работников. В то же время система материального стимулирования персонала нуждается в совершенствовании. Подтверждением неудовлетворенности сотрудников действующей системой стимулирования является повышенный для предприятия показатель текучести персонала (так, в 2009–2010 г. он приближался к 50 %). В последующие годы данный показатель снизился, но по-прежнему выше среднего по предприятиям данной сферы деятельности (больше 10 %).

В качестве необходимых мероприятий по повышению уровня мотивации всего персонала ОАО «Предзаводская автобаза» предлагается следующее:

1. Исследование потребностей, мотивов сотрудников с последующим постоянным их мониторингом.
2. Использование следующих направлений мотивационной политики компании: публичная похвала работников на пятиминутках, совещаниях, собраниях; предоставление линейным руководителям большей самостоятельности в принятии тактических решений путем делегирования им части соответствующих полномочий.
3. Совершенствование премиальной системы оплаты труда водителям автомобилей различной грузоподъемности и назначения.
4. Уменьшение размеров штрафа за «негрубые» нарушения правил внутреннего трудового распорядка.
5. Использование, где это возможно, сдельной оплаты труда для слесарей-ремонтников, привязка размера их премии к величине прибыли.
6. Проведение аттестации каждого руководителя и специалиста, по итогам которой рекомендуется вводить персональные надбавки.

Особое внимание следует уделять правовой и социальной защите работников.

Нарушения в сфере трудовых отношений характерны для организаций различных форм собственности, однако чаще встречаются в частном секторе, на предприятиях малого и среднего бизнеса. Необходимо отметить, что работодатели практически не учитывают негативное влияние нарушения трудовых прав на мотивацию работников и эффективность их труда. Работники, оказываясь в такой ситуации, начинают различным образом противодействовать работодателю, что не может не отразиться на результатах их труда.

Данное предположение подкреплено выводами социологического исследования, проведенного на базе небольших транспортных компаний ООО «Галеон» и ООО «Транс-Экспресс-Метелица» (в г. Кемерово). Гипотезой проводимого исследования явилось положение о том, что защита трудовых прав и свобод работников со стороны работодателя оказывает прямое воздействие на трудовую мотивацию, производительность труда, качество выполняемой работы.

ООО «Галеон» и ООО «Транс-Экспресс-Метелица» работают на рынке транспортных услуг уже более десяти лет и профессионально осуществляют поставку любых партий грузов из Москвы и Санкт-Петербурга в такие города России, как Новосибирск, Кемерово, Омск, Томск, Барнаул, Красноярск, Иркутск, Екатеринбург, Тюмень, Челябинск, Курган, Хабаровск, Владивосток.

Исследование было проведено в виде анкетного опроса сотрудников данных компаний. Один из блоков вопросов анкеты затрагивал проблему защиты трудовых прав работников и ее влияние на трудовую мотивацию.

Всего в анкетном опросе приняли участие двадцать человек (около 98 % сотрудников). Данного количества респондентов достаточно для выявления текущей ситуации в данных компаниях (малый и средний бизнес), а также для формулировки рекомендаций по ее улучшению.

Результаты опроса свидетельствуют о том, что основными мотивами трудовой деятельности персонала компаний являются, прежде всего, материальное благополучие и удовлетворение социальных потребностей, потребности в самовыражении. Данные мотивы актуальны как для рабочих, так и для руководителей, специалистов. Рассмотрим их.

1. Оценка системы мотивации труда. Большинство сотрудников считает, что руководство не уделяет достаточного внимания формированию эффективной системы мотивации труда. Менеджеры среди разнообразных методов мотивации, как показало исследование, чаще всего используют принуждение и реже убеждение. Редко применяются такие методы, как вовлечение, оказание доверия, внушение, что не может не оказывать негативного влияния на трудовую мотивацию персонала.

2. Предоставление социальных гарантий для членов трудового коллектива является прямой обязанностью работодателя. Данное положение прописано в главном нормативном документе, регулирующем трудовые отношения, в Трудовом кодексе Российской Федерации (статья 164) [7]. Недостаточное количество социальных гарантий оказывает негативное влияние на трудовую

мотивацию персонала и отношение к компании в целом. Результаты анкетного опроса показали, что более половины опрошенных (51 %) отметили недостаточный уровень социальных гарантий, предоставляемых компаниями. Вопрос о социальных гарантиях тесно связан с проблемой возникновения конфликтных ситуаций между работниками и работодателями. Основными причинами возникновения трудовых конфликтов с работодателем, по результатам анкетного опроса, оказались принуждение к выполнению работ, не предусмотренных трудовым договором (30 % опрошенных); 25 % работников выбрали такие причины, как «несвоевременная оплата труда», «зарплата соответствовала условиям договора, но казалась несправедливой по сравнению с затратами на труд», «теневые» выплаты заработной платы; 20 % указали в качестве причины конфликтов превышение фактической продолжительности рабочего времени по сравнению с нормативной; 10 % – превышение должностных полномочий со стороны руководства. Также были указаны такие причины трудовых конфликтов с работодателем, как несоответствие выплачиваемой заработной платы «обещанной» при заключении трудового договора, несоответствие условий труда санитарно-гигиеническим нормам, принуждение к выполнению работы, не отвечающей правилам безопасного труда, отказ работодателя от предоставления социальных гарантий, предусмотренных трудовым законодательством, ущемление трудовых прав работника по сравнению с другими (по сути, дискриминация).

Респондентам также было предложено поделиться наблюдениями из личного опыта, привести примеры противодействия работодателю при нарушении трудовых прав. 70 % опрошенных отметили такой способ противодействия, как создание видимости работы. На втором месте (55 %) по популярности стоят невыходы на работу под благовидным предлогом. Также популярными способами противодействия произволу работодателя являются использование ресурсов организации в свою пользу, небрежное отношение к выполнению своих обязанностей (50 %), выполнение сторонних заказов и снижение производительности труда. По мнению 10 % опрошенных, работники используют в качестве метода противодействия работодателю игнорирование его инициатив.

Полученные ответы на обозначенные выше вопросы подтверждают предположение о том, что нарушение трудовых прав работников оказывает негативное влияние на их трудовую мотивацию, снижает производительность труда и его интенсивность. Данные выводы подкрепляются результатами исследований, проводимых авторами в других организациях в более ранний период (ООО «Е-Лайт-Телеком», ЗАО «Сибторг»). Перечисленные способы противодействия работодателю в случае нарушения трудовых прав являются в основном неформальными и пассивными. «Распространенной формой пассивного сопротивления работников является рестрикционизм – коллективное ограничение норм выработки при формальном соблюдении производственных требований» [8, с. 190]. К разновидностям пассивного противодействия также можно

отнести небрежное отношение к работе, затягивание или игнорирование сроков выполнения распоряжений, противостояние нововведениям и т. д. Как уже отмечалось, происходит снижение трудовых показателей, увеличение длительности перерывов, учащаются отлучки с рабочего места, возникает явление абсентеизма. При халатном отношении сильно страдает качество работы.

На основе многочисленных исследований, проводимых по вопросам защиты трудовых прав, можно сделать вывод о том, что формальные способы защиты трудовых прав не пользуются большой популярностью среди работников. В Трудовом кодексе Российской Федерации в качестве способов защиты прав и свобод работника выделены самозащита работниками трудовых прав; защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами; государственный надзор и контроль над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; судебная защита [7].

Однако на практике эти способы не востребованы среди большей части работников, что связано с недостаточным уровнем юридической грамотности: большинство российских работников слабо информированы о своих трудовых правах, а также о возможных способах их защиты. Многие оценивают формальные способы защиты трудовых прав как малоэффективные. В случае обращения к субъектам защиты трудовых прав – в судебные инстанции, Государственную инспекцию труда, органы надзора и контроля, органы власти – работники нередко сталкиваются с фактом длительного рассмотрения своего заявления. Разбирательства с работодателем занимают достаточно много времени и нередко требуют вложения материальных ресурсов. Не все работники обладают необходимыми юридическими знаниями, запасом времени и материальными ресурсами для активного противостояния действиям работодателя. На практике чаще всего работники ничего не предпринимают или идут на уступки. В случае если факты нарушения трудовых прав продолжают иметь место, персонал начинает пассивно сопротивляться действиям работодателя. Это сопротивление существенно снижает трудовую мотивацию, качество и интенсивность труда, приводит к сокращению норм выработки, оппортунистическому поведению членов трудового коллектива.

Литература

1. Добрынин А. И., Дятлов С. А., Коннов В. А. Производительные силы человека: структура и формы проявления. СПб.: СПбУЭФ, 1993. 164 с.
2. Ильинский И. В. Инвестиции в будущее: образование в инновационном производстве. СПб.: СПбУЭФ, 1996. 163 с.
3. Шабашев В. А., Шорохов С. И. Особенности влияния образовательного капитала и капитала здоровья на экономический рост в регионах различной хозяйственной специализации // Региональная экономика: теория и практика. 2010. № 38. С. 7–12.
4. Каргин Н. Н., Диденко В. Д., Сигида Е. А. Системный подход к разработке бизнесберегающей концепции здоровья // Сервис plus. 2008. № 4. С. 31–35.
5. Халиулина В. В., Шабашева С. В. Здоровье – важная составляющая трудового потенциала // Вестник Кемеровского государственного университета. 2012. № 4-1. С. 338–342.
6. Генкин Б. М. Основания экономической теории и методы организации эффективной работы. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Норма, 2009. 448 с.

Следует продумать механизм согласования интересов работодателей и работника, апробированным элементом которого является заключение и в дальнейшем соблюдение коллективного договора. Однако на практике данная форма социально-партнерского регулирования трудовых отношений в основном характерна для крупных и средних предприятий. Малый бизнес пока не охвачен этой формой, и здесь есть определенные трудности. Поэтому можно обратить внимание на опыт других стран, использующих для частного бизнеса организацию так называемых территориальных профсоюзов, предусматривающую привлечение работников нескольких организаций, расположенных на определенной территории (квартал, район).

По данным Федерации профсоюзных организаций Кузбасса, 95 % предприятий, где существуют первичные организации профсоюзов, имеют коллективные договоры. В 2017 г. было заключено более 3700 коллективных договоров. Федерация профсоюзных организаций Кузбасса, Коллегия администрации Кемеровской области и работодатели Кемеровской области подписали Кузбасское региональное соглашение на 2016–2018 годы, направленное на создание необходимых условий для экономического развития области и обеспечение социальных гарантий работников.

От Администрации Кемеровской области документ подписал Губернатор области А. Г. Тулеев, от работодателей – Председатель совета директоров компании «Кузбассразрезуголь» А. Р. Бокарев, от профсоюзов – Председатель Федерации профсоюзных организаций Кузбасса. Кузбасское соглашение является залогом общественного согласия, политической и экономической стабильности. В нем отражены следующие особенности:

- выплата минимальной заработной платы не ниже полуторакратной величины прожиточного минимума трудоспособного населения Кемеровской области;
- оплата работы в ночное время в повышенном размере, но не менее чем на 40 %;
- обеспечение в структуре заработной платы доли постоянной (гарантированной) части не ниже 60–70 %.

Таким образом, комплексное использование всех элементов человеческого капитала способствует повышению эффективности производства и росту качества жизни населения региона.

7. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ. Принят Государственной Думой 21.12.2001 (ред. от 31.12.2017). Режим доступа: <http://www.consultant.ru/popular/tkrf/> (дата обращения: 14.12.2017).

8. Халиулина В. В. Беспалова Ю. Е. Защита трудовых прав и мотивация персонала // Вестник Кемеровского государственного университета. 2010. № 4. С. 189–193.

INTEGRATED APPROACH TO IMPROVING THE EFFICIENCY OF THE USE OF HUMAN CAPITAL IN THE REGION

Valentina V. Haliulina^{1. @1}, Vladimir A. Shabashev^{1. @2}, Svetlana V. Shabasheva^{1. @3. @4}

¹ Kemerovo State University, 6, Krasnaya St., Kemerovo, Russia, 650000

@¹ gulia710@mail.ru

@² bash_kemsu@mail.ru

@³ svshab71@mail.ru

@⁴ shabasheva_s@mail.ru

Received 01.02.2018. Accepted 27.03.2018.

Keywords: human capital, health, education, motivation, social protection, region.

Abstract: The article deals with the constituent elements of the human capital and their influence on the development of the region. It stresses the special role of health as an important component of human capital in increasing production efficiency.

The paper describes the current approaches to the definition of labor and human resources at the individual and community level (enterprise, region, society). It features the directions of their rational use in the case of transport enterprises of Kemerovo-city and the Kemerovo region. The authors give specific proposals for its improvement.

The study involves a sociological survey revealing the motivation of the personnel as well as facts of violations in the sphere of labor relations, and their interconnection. Attention is focused on ways to counteract the management of enterprises in case of violation of labor rights. The authors emphasize the need for social responsibility in the maintenance and development of human capital, especially the need for an integrated approach to the effective use of human capital in the region.

For citation: Haliulina V. V., Shabashev V. A., Shabasheva S. V. Kompleksnyi podkhod k povysheniiu effektivnosti ispol'zovaniia chelovecheskogo kapitala v regione [Integrated Approach to Improving the Efficiency of the Use of Human Capital in the Region]. *Bulletin of Kemerovo State University. Series: Political, Sociological and Economic Sciences*, no. 2 (2018): 152–156. DOI:10.21603/2500-3372-2018-2-152-156.

1. References

2. Dobrynin A. I., Diatlov S. A., Konnov V. A. *Proizvoditel'nye sily cheloveka: struktura i formy proiavleniia* [The Productive forces of man: structure and forms of expression]. Saint-Petersburg: SPbUEF, 1993, 164.

3. Il'inskii I. V. *Investitsii v budushchee: obrazovanie v innovatsionnom proizvodstve* [Investing in the future: education in innovative production]. Saint-Petersburg: SPbUEF, 1996, 163.

4. Shabashev V. A., Shorokhov S. I. Osobennosti vliianiia obrazovatel'nogo kapitala i kapitala zdorov'ia na ekonomicheskii rost v regionakh razlichnoi khoziaistvennoi spetsializatsii [Peculiarities of impact of educational capital and health capital on economic growth in various regions and economic specialization]. *Regional'naia ekonomika: teoriia i praktika = Regional economy: theory and practice*, no. 38 (2010): 7–12.

5. Kargin N. N., Didenko V. D., Sigida E. A. Sistemnyi podkhod k razrabotke zhiznesberegaiushchei kontseptsii zdorov'ia [Systematic approach to the development of life-saving concept of health]. *Servis plus = Service plus*, no. 4 (2008): 31–35.

6. Haliulina V. V., Shabasheva S. V. Zdorov'e – vazhnaia sostavliaiushchaia trudovogo potentsiala [Health is an important component of the labor potential]. *Bulletin of Kemerovo State University*, no. 4-1 (2012): 338–342.

7. Genkin B. M. *Osnovaniia ekonomicheskoi teorii i metody organizatsii effektivnoi raboty* [Foundations of economic theory and methods of organization of effective work]. 2nd ed. Moscow: Norma, 2009, 448.

8. *Trudovoi kodeks Rossiiskoi Federatsii ot 30.12.2001 № 197-FZ* [Labor Code of the Russian Federation № 197-FZ of 30.12.2001]. Adopted by the State Duma on December 21, 2001 (as amended on December 31 2017). Available at: <http://www.consultant.ru/popular/tkrf/> (accessed 14.12.2017).

9. Haliulina V. V. Беспалова Ю. Е. Zashchita trudovykh prav i motivatsiia personala [Protection of labor rights and motivation of personnel]. *Bulletin of the Kemerovo State University*, no. 4 (2010): 189–193.