

Колчина Оксана Александровна – Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Южный федеральный университет»; e-mail: kolchinaoksana@gmail.com; 347904, г. Таганрог, ул. Малая Свердлова, 36; тел.: 88634311426, 89287577077; кафедра государственного и муниципального управления; к.э.н.; доцент.

Грезина Марина Александровна – e-mail: grezinam@yandex.ru; 347935, г. Таганрог, пер. Смирновский, 121/1, кв. 14; кафедра государственного и муниципального управления; к.э.н.; доцент.

Ракитина Мария Сергеевна – e-mail: rakitinams@gmail.com; 347935, г. Таганрог, пер. Смирновский, 121/1, кв. 14; тел.: 89281790473; кафедра государственного и муниципального управления; к.э.н.; доцент.

Kolchina Oksana Alexandrovna – Federal State-Owned Autonomous Educational Establishment of Higher Vocational Education “Southern Federal University”; e-mail: kolchinaoksana@gmail.com; 36, Malaya Sverdlov, Taganrog, 347904, Russia; phones: +78634311426, +79287577077; the department of state and municipal administration; cand. of ec. sc.; associate professor.

Grežina Marina Alexandrovna – e-mail: grezinam@yandex.ru; 121/1, Smirnovsky's street, ap. 14, Taganrog, 347935, Russia; the department of state and municipal administration; cand. of ec. sc.; associate professor.

Rakitina Maria Sergeevna – e-mail: rakitinams@gmail.com; 121/1, Smirnovsky's street, ap. 14, Taganrog, 347935, Russia; phone: +79281790473; the department of state and municipal administration; cand. of ec. sc.; associate professor.

УДК 331.101.5

М.Н. Корсаков, Е.А. Кобец, Е.К. Защитина

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКАЯ СУЩНОСТЬ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И ИХ ОСОБЕННОСТИ В РАЗРЕЗЕ СПЕЦИФИКИ ПРОИЗВОДСТВА

Целью данной статьи является анализ информации по исследованию направлений разработки вопросов, связанных с природой и закономерностями формирования трудовых отношений, развитием теоретических и методологических аспектов влияния специализации производства на повышение качества выработки трудовых ресурсов. Для достижения поставленной цели необходимо решить ряд задач, наиболее важными из которых являются: поиск концептуальных подходов к анализу связей между спецификой производства и трудовыми отношениями; выработка основополагающих подходов по улучшению взаимодействия в трудовых отношениях, в разрезе специфики производства.

Рынок труда; модернизация; инновации; специализация производства; трудовые отношения.

M.N. Korsakov, E.A. Kobets, E.K. Zashitina

THEORETICAL AND METHODOLOGICAL ESSENCE OF THE LABOUR RELATIONS AND THEIR FEATURE IN THE SECTION OF PRODUCTION'S SPECIFICS

The purpose of work is the analysis of information on research of the directions of development of the questions connected with the nature and regularities of formation of the labor relations, development of theoretical and methodological aspects of influence of specialization of production on improvement of quality of development of a manpower. For achievement of a goal it is

necessary to solve a number of tasks most important of which are: search of conceptual approaches to the analysis of communications between specifics of production and the labor relations; elaboration of fundamental approaches on improvement of interaction in the labor relations, in a section of specifics of production.

Labor market; modernization; innovations; production specialization; labor relations.

Самым важным элементом системы общественных отношений в каждой стране являются трудовые отношения. Это связано с тем, что то, как они развиты, какой носят характер, имеет очень большое влияние на состояние экономики страны и её общественный климат. Но этот процесс не односторонний и, в свою очередь, система трудовых отношений во многом зависит от происходящих в стране политических событий и экономической ситуации в целом. В связи с этим мы можем увидеть двустороннюю связь между развитием и формированием трудовых отношений и экономической ситуацией. Из этого можно сделать вывод, что на настоящий момент, особенно в рамках постиндустриальной экономической структуры в России, изучение влияния специфики производства на формирование трудовых отношений является актуальной и важной темой.

Но, несмотря на все разнообразие работ в сфере рынка труда и трудовых отношений, многие специалисты указывают на недостаточно проработанные теоретические и прикладные аспекты заявленной проблемы, также до сих пор отсутствует четкая единая концепция формирования и развития трудовых отношений, в которой отражаются основные объекты социализации и спецификации. На настоящий момент, в связи с переходом России на путь инновационной экономики, до конца не исследованы вопросы регулирования распределения и формирования рабочей силы, не определены четкие особенности взаимодействия институтов и новых форм его распределения и его зависимости от специализации производства. В дополнение ко всему пока не существует единой концепции по формированию социально-трудовых отношений на внутрифирменном рынке труда, а также не созданы комплексные факторы, исследующие привлекательность внутрифирменных и производственных рынков и основные направления развития трудовых отношений с позиции социализации и специализации [6].

В сфере социально-трудовых отношений понятие рабочей силы является основополагающим. К.Маркс обозначил его как "совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает организм, живая личность человека и которые пускаются им в ход всякий раз, когда он производит какие-либо потребительские стоимости" [1].

Способность к труду, которая вытекает из понятия "рабочая сила", не представляется без наличия в производственном процессе основного ее носителя – человека. Человек является ресурсом в трудовом процессе, что отражается в работах К. Маркса и Ф. Энгельса: "Подобно тому, как машину потребляют или используют, приводя ее в движение, так и рабочую силу человека потребляют и используют, заставляя его работать" [1].

Рабочую силу рассматривают как совокупность физических и умственных способностей человека, влияющих на трудовую деятельность. Эти способности могут быть как явные, так и потенциальные, которые возможно развить. В процессе отношений человек–производство у человека проявляются новые качества, которые являются вектором развития для преобразования производственных процессов, создания новых потребностей, представлений и способов взаимодействия.

В 1920 г. академиком С.Г. Струмилиным было введено понятие "трудовые ресурсы", которое позволило рассматривать человека как непосредственного участника экономической жизни. С.Г. Струмилин отмечал, что к трудовым ресурсам относится работоспособное население в возрасте от 16 до 49 лет [2].

В самостоятельную категорию трудовые ресурсы были выделены с началом процесса урбанизации. Во время развития экстенсивного типа экономики, базировавшегося на методах командно-административного управления, учет трудовых ресурсов был по большей мере количественный. Этот подход направлен на подсчет необходимого количества работников для удовлетворения производственных потребностей. В рамках этого подхода, качественный учет формирования, использования и развития трудовых ресурсов, оценивающий квалификационные навыки работников, не принимался во внимание. Все это препятствовало развитию науки в направлении изучения трудовых ресурсов, эффективности их использования. В оценке работника и предоставлении ему вознаграждения действовала система "уровнировки".

Политика по наибольшему вовлечению людей в трудовые отношения и расширению фонда рабочего времени без учета факторов, влияющих на производительность и воспроизводство, привела к дисбалансу между рабочими местами и трудовыми ресурсами, а также во много раз снизила имеющийся трудовой потенциал.

К слову сказать, понятие "трудовой потенциал" начинает входить в сферу научных изысканий с переходом экономики на путь интенсивного развития, когда приходит понимание того, что необходимо качественно совершенствовать систему формирования и применения способностей к труду у человека, коллектива и общества. Также становится вопрос по поиску факторов, повышающих трудовой потенциал.

Первоначально, при исследовании категорий "трудовой потенциал" и "трудовые ресурсы" анализ качественных параметров, а именно изучение вопросов структуры, оценки знаний, опыта, навыков, личностных параметров, влияющих на соответствие нужным трудовым компетенциям, не использовался. При таком отношении, предполагаемом отчуждение качественных параметров работников от самих работников, возникли представления о неисчерпаемости и неограниченности трудовых ресурсов.

Такие ученые, как Г.П. Сергеева и Л.С. Чижова, писали, что "...трудовой потенциал – это те ресурсы труда, которыми располагает общество. Численность трудоспособного населения и его качественные характеристики (пол, возраст, образование, профессиональная подготовка, квалификация и т.д.) определяют реальное значение трудового потенциала" [3].

По мнению Н.И. Шаталовой, существует два уровня трудового потенциала: трудовой потенциал общества и трудовой потенциал работника. Трудовой потенциал общества она представляет, как совокупность условий, которые обеспечивают возможность реализовать трудовой потенциал работника, а также как новое качество, которое возникает при объединении работников в единый коллектив для реализации производственных задач [4]. В свою очередь, трудовой потенциал работника представляется ей как целостная группа социальных свойств, которые проявляются под действием специализации и специфических трудовых отношений между личностью и обществом, по причине которых человек становится участником определенной группы [4].

Анализируя понятие "трудовой потенциал", следует обратить внимание на ещё одну категорию трудовых отношений, а именно "трудовую жизнь", которая включает в себя всех людей от 15 лет и до момента прекращения возможности вести трудовую деятельность.

Трудовая жизнь распространяется на тех, кто занят трудовой деятельностью в различных отраслях экономики и могут быть отнесены к категории наёмных или самозанятых работников. Основой трудовой жизни является трудовая функция,

определяющая список трудовых обязанностей, которые должен выполнять определенный работник в соответствии с его квалификацией, навыками, занимаемой должностью и заключенным трудовым договором.

Трудовая жизнь регламентируется законодательством, а именно нормативными актами, которые определяют создание взаимовыгодных условий для реализации работником своих способностей в период рабочего времени. Нормативными актами регулируются условия отдыха, предоставление социальных гарантий, а также условия по выплате компенсационных и стимулирующих выплат. Как раз в период трудовой жизни занятые на производстве и могут реализовать свои знания, опыт, квалификацию, а также показать работоспособность и отношение к труду.

Все эти вышеперечисленные понятия являются составляющими такого понятия, как трудовые отношения, или как его ещё называют "социально-трудовые отношения". Данный термин определяется как существующие взаимодействия и взаимосвязь между субъектом трудовых отношений и процессом труда, которые направлены на регулирование качества трудовой жизни.

Анализируя приведенную информацию, можно сделать вывод, что трудовые отношения являются составной частью многих процессов, происходящих в рамках рынка труда. Эти процессы находятся в определенном взаимодействии и связи, которую можно проследить как на микро-, так и на макроуровне. В свою очередь, методологические подходы, которые применяются в исследовании трудовых отношений и их оценке, необходимо систематизировать в единый комплекс для одновременного учета демографических, социологических, организационно-экономических, психологических и других характеристик, определяющих трудовые ресурсы как объект исследования. Все это позволит четко отражать, измерять и прослеживать связи между факторами, которые влияют на формирование и развитие самих трудовых отношений и их составных частей.

Мировая практика подтверждает, что самым значимым фактором, который обеспечивает конкурентоспособность предприятий на настоящий момент, является эффективное управление персоналом, а также политика, направленная на развитие трудовых отношений.

Модернизация экономики, происходящая в настоящее время, является объектом для дискуссий ученых по вопросам многообразия подходов, трактующих содержание этого процесса. Часть из них представляют модернизацию как процесс по преодолению сырьевой ориентации и встраивания российских предприятий в глобальную систему кооперации. Другие определяют модернизацию как опережающее развитие новых отраслей и производств, основой которых станут научно-технические заделы, благодаря которым будет возможно производить инновационную и конкурентную продукцию. Ещё одно мнение основано на предположении, что государство будет привлекать иностранные инвестиции, что будет способствовать устойчивому экономическому росту. В силу этого специалисты выступают за национализацию крупных предприятий ведущих отраслей и расширение посредством этого доли государственной собственности. Также есть мнение о необходимости вести более демократичную политику в области экономических отношений и политических отношений.

Но, несмотря на разнообразные точки зрения, все сходятся во мнении, что для успешной модернизации экономики и развития производственной отрасли необходимо совершенствование трудовых отношений в зависимости от специфики производства.

На фоне развития индустриального производства, а также роста технической вооруженности труда началось смещение в акцентах управления трудом, при котором больше значения стало уделяться достижениям высоких показателей работы коллективов предприятий, а не отдельных индивидов.

На настоящий момент, в условиях модернизации остро поднимается вопрос о кадровом обеспечении предприятий, так как многие реформы, которые были проведены в советское время (например, по увеличению продолжительности рабочего дня, увеличению выработки, организация шестидневной рабочей недели), привели к резкому снижению технологических и производственных позиций, а также утрате профессиональных кадров.

Дефицит кадров принимает хронический характер, так как предприятия хотят не просто вернуть в прежнем объеме утраченные кадры, а получить молодых работников, готовых освоить современные технологии на вновь создаваемых модернизированных предприятиях.

Для пробуждения интереса работников к сфере промышленности государство должно уделить большое внимание совершенствованию организации труда и оплаты. Повышение интеллектуального уровня трудовых ресурсов требует не только увеличения заработной платы, но и изменения отношений между работником и работодателем, которые выражаются в перераспределении властных полномочий и желании работника принимать участие в "экономической власти". В связи с этим возникли новые гибкие стимулирования по оплате труда, позволяющие работникам получать доход от участия в прибыли или акционерном капитале. Отсюда можно сделать вывод, что на настоящий момент мерой государственной политики, направленной на развитие трудовых отношений, является вовлечение работников в управление производством, используя гибкие формы стимулирования этого труда.

Рассмотренные условия для инновационных промышленных предприятий недостаточно подходят для аграрного сектора экономики, в котором применение вышеперечисленных стимулирующих факторов для повышения эффективности трудовых отношений не может существовать без социального развития села, улучшения демографической ситуации, проведения мероприятий по подготовке и переподготовке кадров для аграрного сектора, а также рационализации структуры занятости на селе.

В свою очередь, на обрабатывающих производствах ситуация с формированием трудовых отношений диаметрально противоположна, по сравнению с инновационными предприятиями. На настоящий момент большинство предприятий в сфере обрабатывающих производств низкорентабельны, что не способствует инвестиционной активности, затрудняет повышение технологической конкуренции и не позволяет расширять объемы экспорта. Все это не позволяет увеличивать численность занятых, что отрицательно влияет на проведение модернизации и формирование инновационной модели развития. Для того чтобы улучшить трудовые отношения при данной специфике производства, необходимо использование одного из сценариев социально-экономического развития: инерционного, ресурсно-инвестиционного или инновационного. Проведенные исследования доказывают, что наибольшие темпы роста численности занятых на обрабатывающих производствах, а как следствие и улучшение трудовых отношений, возможно при применении инновационной стратегии, подразумевающей опережающие темпы роста экономики отдельного региона по сравнению с темпами роста страны [5].

Развитие системы трудовых отношений в настоящее время будет тесно связано с процессами модернизации и институционализации экономики, а также её выходом на новый уровень развития.

В итоге можно сделать вывод, что трудовые отношения являются основой, вокруг которой движутся все остальные производственные и экономические отношения. И то, как будут сформированы условия по развитию экономической и производственной систем, станет основой формирования инновационной модели трудовых отношений, которая будет удовлетворять условиям социально-ориентированной рыночной экономики.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. *Маркс К., Энгельс Ф.* Сочинения: В 50 т. Т. 23. – 2-е изд. – М.: Государственное издание политической литературы, 1960. – С. 134, 178.
2. *Струмилин С.Г.* Наши трудовые ресурсы и перспективы // Проблемы экономики труда: в 5 т. Т. 3. – М.: Государственное издание политической литературы, 1964. – С. 25-34.
3. *Сергеева Г.П., Чиждова Л.С.* Трудовой потенциал страны. – М.: Наука, 1982. – 250 с.
4. *Шаталова Н.И.* Трудовой потенциал работника: Учеб. пособие. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – 226 с.
5. *Иванова Н.* Саратовская область: альтернативные сценарии занятости на обрабатывающих производствах // Человек и труд. – 2012. – № 6. – С. 25-27.
6. *Защитина Е.К., Кобец Е.А.* Повышение трудового потенциала как аспект модернизации экономики страны // Известия ЮФУ. Технические науки. – 2012. – № 8 (133). – С. 80-85.

Статью рекомендовала к опубликованию д.э.н., профессор Т.В. Чернова.

Корсаков Михаил Николаевич – Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Южный федеральный университет»; e-mail: esonomu@tgn.sfedu.ru; г. Таганрог, ул. Александровская, 65, кв. 41; тел.: 89286005960; кафедра экономики предприятия; зав. кафедрой.

Кобец Елена Александровна – e-mail: kobets_ea@mail.ru; г. Таганрог, ул. Петровская, 35, кв. 22; тел.: 89185311900; кафедра экономики предприятия; к.э.н.; доцент.

Защитина Елена Константиновна – e-mail: alena_zashitina@mail.ru; г. Таганрог, ул. Розы Люксембург, 63/1, кв. 25; тел.: 89185562645; кафедра экономики предприятия; ассистентка; аспирантка.

Korsakov Mihail Nikolaevich – Federal State-Owned Autonomy Educational Establishment of Higher Vocational Education “Southern Federal University”; e-mail: economy@tgn.sfedu.ru; 65, Alexandrovskaya street, apt. 41, Taganrog, Russia; phone: +79286005960; the department of economy of the enterprise; head of department; cand. of ec. sc.

Kobets Elena Alexandrovna – e-mail: kobets_ea@mail.ru; 35, Peter's street, apt. 22, Taganrog; phone: +79185311900; the department of economy of the enterprise; cand. of ec. sc.; associate professor.

Zaschitina Elena Konstantinovna – e-mail: alena_zashitina@mail.ru; 63/1, Roza Luksemburg street, ap. 25, Taganrog, Russia; phone: +79185562645; the department of economy of the enterprise"; assistant; postgraduate student.

УДК 331.108.23

М.Ю. Ланкина

РОЛЬ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В АНТИКРИЗИСНОМ УПРАВЛЕНИИ ПРЕДПРИЯТИЕМ

Целью исследования является определение роли человеческого фактора в антикризисном управлении, оценка влияния человеческого капитала на выбор методов до- и после кризисного управления. В этой связи были рассмотрены теории, описывающие причины возникновения кризисных явлений, различные методы антикризисного управления. Представлены способы управления человеческими ресурсами для повышения эффективности методов антикризисного управления, использование «эгалитарного» и «элитарного» подходов распределения образовательных инвестиций, реализация политики патернализма в социальной сфере предприятия.

Антикризисное управление; человеческий капитал; патернализм; образовательные инвестиции; человеческий потенциал; индекс развития человеческого потенциала.