

УДК 338

**ОСНОВНЫЕ КАТЕГОРИИ ЛИЧНОСТНОГО ФАКТОРА  
ОБЩЕСТВЕННОГО ПРОИЗВОДСТВА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ**

**Шарохина С.В.**

*к.э.н., доцент,  
Сызранский филиал ФГБОУВО «СГЭУ»,  
Сызрань, Россия*

**Пудовкина О.Е.**

*к.э.н., доцент,  
Сызранский филиал ФГБОУВО «СГЭУ»,  
Сызрань, Россия*

**Аннотация**

В статье рассмотрены проблемы, связанные с необходимостью формирования эффективной системы управления человеческим фактором. Раскрыто понятие и определена система взаимосвязей таких категорий, как «человеческий фактор», «рабочая сила», «личностный фактор общественного производства», «трудовой потенциал». Значительное внимание уделено исследованию эволюции теорий управления человеческими ресурсами. Сделан вывод о том, что воспроизводство персонала следует рассматривать как совокупность действий, которые связаны с определением потребности в кадрах, использованием персонала, его развитием.

**Ключевые слова:** человеческий фактор, рабочая сила, личностный фактор общественного производства, трудовой потенциал, субъективный фактор, человеческий капитал.

**BASIC CATEGORIES OF PERSONAL FACTOR OF PUBLIC  
PRODUCTION IN MODERN CONDITIONS**

**Sharokhina S.V.**

*Ph.D., Associate Professor,  
Syzran branch of FSBEIHE "SSEU",  
Syzran, Russia*

***Pudovkina O.E.***

*Ph.D., Associate Professor,*

*Syzran branch of FSBEIHE "SSEU",*

*Syzran, Russia*

### **Annotation.**

The article discusses the problems associated with the need to form an effective human factor management system. The concept is revealed and a system of interconnections of such categories as the "human factor", "labor force", "personality factor of social production", "labor potential" is defined. Considerable attention is paid to the study of the evolution of theories of human resource management.

**Key words:** human factor, labor force, personality factor of social production, labor potential, subjective factor, human capital.

Кардинальная трансформация управленческих систем в современных условиях привела к повышению значимости человеческого фактора, который включают в сферу научного интереса и практического приложения. Понятие «человеческий фактор» ныне широко используется в философии, социологии, психологии, педагогике, медицине, науке управления и других науках [8]. При этом часто понятие «человеческий фактор» соотносится со следующими понятиями: «субъективный фактор», «личностный фактор», «человеческий ресурс», «рабочая сила», «человеческий капитал» и др. В связи с этим уместно рассмотреть наиболее типичные точки зрения, касающиеся содержания и специфики человеческого фактора, выделив те аспекты, которые наиболее характерны и значимы для управленческих наук в системе экономических отношений.

Человеческий фактор - понятие более широкое, чем личностный фактор производства. Личностный фактор производства выступает в виде потенциального состояния рабочей силы, то есть способности к труду,

которая является условием процесса производства. При этом носителем рабочей силы является человек. Сущность человеческого и личностного факторов составляет рабочая сила, которая заключается в реализации способности человека к труду. Однако между двумя этими понятиями есть разница. Если личностный фактор проявляется в производственной сфере, то человеческий фактор касается многих сфер социально-экономического развития общества. Следовательно, субъективной основой человеческого фактора является совокупная рабочая сила, которая объединяет всех занятых в материальном производстве и непроизводственной сфере [11].

Поскольку социально-экономическое развитие общества требует все большей активизации потенциала человеческой личности, категорию «человеческий фактор», можно определить как систему связей и взаимозависимостей, которые проявляются в совокупности общественных отношений (производственных, социальных, организационно-экономических, управленческих), которые отражаются в расширении творческой деятельности и повышении эффективности использования трудового потенциала личности.

Категория «рабочая сила» не охватывает всех отношений по функционированию и активизации человеческого фактора [4]. За пределами категории «рабочая сила» остается социально-экономический механизм приведения ее в движение, которое делает возможным более полную реализацию человеческих способностей. Чтобы учесть эти моменты, нужна категория, которая, помимо характеристик рабочей силы, включает и те новые качества, которые проявляются в процессе реализации ее возможностей и отражают также конечный результат этой реализации. Такой категорией является «трудовой потенциал» [15]. Однако в трактовке его сути единого мнения нет.

Так, Б.М. Генкин определяет трудовой потенциал в системе экономических ресурсов как совокупность следующих компонентов:  
Вектор экономики | [www.vectoreconomy.ru](http://www.vectoreconomy.ru) | СМИ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

здоровья, нравственности, творческого потенциала, активности, организованности, образования, профессионализма и ресурсов рабочего времени. Эти компоненты могут касаться как отдельного человека, так и различных экономических систем [2]. Однако сложность определения величины трудового потенциала требует необходимости рассмотрения так называемой рентабельности труда. М.И. Скаржинский вполне обоснованно включает в понятие трудового потенциала кроме качественных характеристик рабочей силы еще и механизм приведения способностей к труду в функционирующее состояние: самодисциплину, ответственность, инициативность, творческое отношение к функции носителя рабочей силы, работника [13]. Трудовой потенциал количественно выражается через объем и структуру продукции (как форму конечного результата) при достаточно полной реализации внутренних возможностей личностного фактора производства [3].

Трудовой потенциал - это совокупность потенциальных природных способностей, образовательного потенциала и трудовой активности, которые определяют результативность трудовой деятельности. Определяющим моментом в определении направления исследования теорий управления развитием человеческого фактора является выделение основных компонентов трудового потенциала личностного фактора общественного производства, поскольку именно это позволяет систематизировать основные положения теорий управления развитием человеческого фактора.

Целесообразно расширить и систематизировать перечень компонентов трудового потенциала личностного фактора производства. С этой целью следует определить требования, которым должны отвечать те или иные показатели, характеризующие различные компоненты трудового потенциала.

К ним относят:

- соответствие психофизических возможностей участия в общественно-полезной деятельности;

- состояние сбалансированности рынка труда (как внешнего сегмента, так и внутреннего);
- наличие знаний и навыков, которые отвечают определенным видам работ и их сложности;
- рациональность поведения;
- возможности нормальных социальных контактов;
- способности к творческим начинаниям в общественно-полезной деятельности.

Указанным требованиям на современном этапе развития соответствуют следующие компоненты трудового потенциала личностного фактора производства:

- здоровье;
- образование;
- профессионализм;
- организованность;
- творческий потенциал;
- умение работать в коллективе;
- активность;
- ресурсы рабочего времени [9].

Показатели, которые характеризуют указанные компоненты, являются универсальными, поскольку они применимы как к отдельному человеку, так и к персоналу предприятия и общества в целом.

При этом, большинство теорий управления людьми строится на воздействии через удовлетворение того или иного уровня человеческих потребностей [5].

Эволюция теоретических положений и взглядов на проблему управления человеческими ресурсами прошла ряд этапов, которые наиболее четко можно выделить, начиная с конца XIX - начала XX веков, когда

индустриальное развитие вызвало необходимость научного становления взглядов на управление людьми в системе общественного производства.

Начальным этапом в становлении кадрового менеджмента следует считать труды Ф. Тейлора, Г. Эмерсона, Л. Гилбрет, А. Файоля, в которых были заложены основы концепции научного управления людьми как экономическим фактором производства [1]. При этом подход к трудовому процессу отождествлялся с подходами к организации технологического процесса, то есть строился на минимизации затрат на рабочую силу, жесткой регламентации работ и их нормировании. Реализация такой концепции предусматривала использование авторитарного, направленного исключительно на достижение экономических целей, стиля руководства.

В середине XX века концепция, построенная на технократическом подходе к управлению людьми, уступила место теории человеческих отношений, которая стала результатом исследований М. Фолет и Э. Мейо. Концепция человеческих отношений строилась на анализе особенностей мотивации человеческого поведения в трудовом коллективе. При этом основное внимание уделялось психологическим аспектам трудового процесса, управление которыми строилось на использовании руководства через систему формального и неформального лидерства [14].

С 50-х годов XX века эволюция управленческой мысли вылилась в концепцию организационного, профессионального развития работника, главным постулатом которой являются не методы налаживания межличностных отношений, а повышение эффективности отдельного работника и организации в целом на основе поведенческих наук. Управление людьми, по данной концепции, должно строиться на определении работника важнейшим капиталом [6, 10].

Следовательно, основными направлениями повышения эффективности человеческого капитала становится мобилизация всей человеческой энергии через рациональное использование квалификации кадров и привлечение

Вектор экономики | [www.vectoreconomy.ru](http://www.vectoreconomy.ru) | СМИ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

работников к принятию решений. Управление персоналом осуществляется на базе кооперации, гибкой работы в группах, из-за чего происходит нивелирование иерархической структуры [7].

Исследования эволюции теорий управления человеческими ресурсами показало, что эффективно воздействовать на людей с целью достижения определенного результата можно путем ориентации на удовлетворение их потребностей через формирование определенного уровня качества жизни и социально-трудовых отношений.

Таким образом, в современных условиях сформировалась концепция управления персоналом, которая представляет собой дальнейшее развитие концепции оргструктур и рассматривает трудовой потенциал как ключевой ресурс общественного производства. Следовательно, управление персоналом должно в данном случае исходить из того, что значительная часть трудового потенциала формируется внешней средой. Для организаций, то есть внутренней среды, воспроизводство персонала следует рассматривать как совокупность действий, которые связаны с определением потребности в кадрах и обеспечением ими, использованием персонала и его развитием.

### **Библиографический список**

1. Веснин В.Р. Основы менеджмента: Учебник / В.Р. Веснин. – М.: Проспект, 2017. – 320 с.
2. Генкин Б. М. Экономика и социология труда. Учебник для вузов. - М: Норма, 2007. - 448 с.
3. Гулин К.А. Трудовой потенциал региона [Текст] / К.А. Гулин, А.А. Шабунова, Е.А. Чекмарева; под рук. д.э.н., проф. В.А. Ильина. – Вологда: ИСЭРТ РАН, 2009. – 84 с.
4. Какушкина М.А. О трактовке экономической категории «рабочая сила» // Социально-экономические явления и процессы. – 2009. – №4 (16). – С. 61-65.

5. Карпов Александр. Кризис-афедрон или волшебный пендель. Антикризисная технология повышения эффективности компании / Александр Карпов. - М.: Москва, 2015. - 200 с.
6. Катаева В.И., Вершинина Д.А. Становление советской управленческой мысли в 20-е годы XX века // Материалы Ивановских чтений. – 2016. – №1 (5). –С. 97-102.
7. Кибанов Л.Я., Митрофанова Е.Л., Эсаулова, И.А. Экономика управления персоналом: Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2016. – 427 с.
8. Корнев И.В., Ермаков С.В. Структура человеческого фактора Текст научной статьи по специальности «Электротехника, электронная техника, информационные технологии» // Вестник молодежной науки. –2018. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/struktura-chelovecheskogo-faktora/viewer>
9. Никифорова В., Кравченко В., Пучкова С. О соотношении основных категорий личностного фактора общественного производства в современных условиях. В сб. Торговля и рынок Украины. Тематический сборник научных работ по проблемам торговли и общественного питания. Выпуск 10. Том 1. / Отв. Ред. И.В. Сорока – Донецк: ДонГУЭТ, 2000. С.128 – 133.
10. Прокопенко Р.А. Эволюция управленческой мысли в XX - начале XXI в.: философско-педагогический аспект // Историческая и социально-образовательная мысль, 2017. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/evolyutsiya-upravlencheskoy-mysli-v-xx-nachale-xxi-v-filosofsko-pedagogicheskiy-aspekt/viewer>
11. Пронин В. Человеческий фактор. - М.: Эксмо, 2006. - 432 с.
12. Тебекин А.В. Анализ влияния школы научного управления на развитие менеджмента: многоаспектный подход // Стратегии бизнеса. – 2019. – №1(57). [Электронный ресурс] – Режим доступа:



<https://cyberleninka.ru/article/n/analiz-vliyaniya-shkoly-nauchnogo-upravleniya-na-razvitie-menedzhmenta-mnogoaspektnyu-podhod/viewer>

- 13.Чекмарёв В.В. Научное творчество М.И. Скаржинского и его вклад в развитие экономической науки // Вестник Костромского Государственного Университета. – 2010. –№ 4. –С.326 – 344.
- 14.Шамилева Э.Э., Щурова А.В. Исследование зарубежного опыта организации оплаты труда на предприятиях // Инновационная наука. – 2015. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/issledovanie-zarubezhnogo-opyta-organizatsii-oplaty-truda-na-predpriyatiyah>
- 15.Шестопалова Д.М. Трудовой потенциал предприятия: теоретический аспект // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. – 2018. –№3. –С. 224-227.

*Оригинальность 92%*

