

**ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ
ВЗАИМОЗАВИСИМОСТИ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕРСОНАЛА
И ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ
TEORETIKO-METHODOLOGICAL BASES OF
INTERDEPENDENCE OF QUALIFICATION OF THE
PERSONNEL AND FUNCTIONING OF THE ORGANIZATION**

ШУТ ВАЛЕРИЯ СЕРГЕЕВНА
SHUT VALERIJA SERGEEVNA

Аспирант кафедры «Экономика и право» БНТУ
shut.v.s@gmail.com

Научный руководитель – зав. каф. «Экономика и право» БНТУ,
д-р экон. наук, профессор С. Ю. Солодовников

Аннотация

В статье рассматривается взаимосвязь квалификации персонала, полученного образования, социального потенциала и капитала с функционированием организации. Выделен ряд существующих проблем, связанных со стажем персонала и их уровнем квалификации.

Abstract

The article examines the relationship between the qualifications of the personnel, the received education, social potential and capital with the functioning of the organization. A number of existing problems related to the length of staff and their level of qualification are highlighted.

Ключевые слова

Квалификация персонала, социальный потенциал, социальный капитал, конкурентоспособность.

Key words

Qualification of personnel, social potential, social capital, competitiveness.

Введение

Как справедливо было замечено «в экономической теории длительное время человек, главный элемент экономических отношений,

практически не изучался, либо сводился лишь к экономическому индивиду с рациональным экономическим поведением, то проблемам классов, социального потенциала и формам его капитализации внимания практически не уделялось» [1, с. 55]. Однако в связи с тем, что в основе любых экономических отношений «всегда обнаруживается социальный обмен деятельностью», при этом «прогресс человеческого общества неразрывно связан с оптимизацией этого обмена, критерием которого выступает снижение транзакционных издержек» [2], социальному потенциалу стали уделять больше внимания.

Результаты и их обсуждение

Под социальным потенциалом будем понимать систему «элементов, непосредственно детерминирующих социальную активность личности и возможности получения ею социально значимых результатов в различных сферах общественного бытия – трудовой, интеллектуальной, общественно-политической, культурной, духовной и т.д.» [3]. Определение, которое сформулировал Л. М. Галиев, позволяет количественно оценить социальный потенциал не только в различных социальных группах, но и на предприятии, в которой социальный ресурс задействован.

В работе «Философия и идеология хозяйствования современной Беларуси: теоретические основы и механизмы реализации» было справедливо замечено, что социальный ресурс «в сравнении с прочими экономическими ресурсами, обладает уникальным свойством безгранично увеличиваться в долгосрочной перспективе» [4]. Таким образом человеческий потенциал является единственным ресурсом, который не только способен на самопроизводства на совершенно новом качественном уровне, этот явление объясняется тем, что «знание порождает новое знание», а также наблюдается постепенное увеличение скорость накопления и объема социального ресурса так как «новое знание открывает дополнительные возможности для дальнейшего познания» [4]. Неотъемлемой чертой и обязательным условием эффективного использования новых технологий, современного оборудования является способность человеческого капитала к значительному расширению воспроизводства с выходом на качественно более высокий уровень.

Ученые приходят к выводу, что границ человеческого сознания не существуют и «возможности человека повышать продуктивность своей деятельности через исследования, обучение и приобретение

опыта более чем широки» [4]. Таким образом сочетание неисчерпаемости человеческого потенциала и отсутствие границ познания, что можно отнести практически к любой области человеческой деятельности, позволяет предположить, что «шкала предельного дохода (эффект масштаба) является возрастающей, если накопление по всему кругу факторов производства осуществляется исходя из нужд развития человеческого потенциала» [4]. При этом была выявлена следующая взаимосвязь «чем более развит человеческий потенциал, тем более он активен» и находится в постоянном поиске наиболее выгодных условий применения собственного потенциала, а также «совершенствует существующие и активно вторгается в новые области деятельности, зачастую инициируя их возникновение» [4].

Одним из основных «показателей человеческого капитала является уровень образования, который является важным, а иногда и важнейшим фактором социальной активности населения» [2].

При этом получение индивидом образования, будь-то среднеспециальное или высшее, может свидетельствовать о большей степени ориентированности на будущее, вследствие, у него сильнее стимул к инвестициям в свой социальный капитал. В этом случае под образование мы предлагаем, рассматриваем не только способность усваивать определенную узкоспециализированную информацию, а еще и приобретения навыков взаимодействия, прежде всего с одноклассниками (однокурсниками) и преподавателями в учреждения образования. Ярким примером такого вида взаимодействия могут служить существование университетских сообществ, которые выступают связующим звеном и позволяют поддерживать многолетнюю связь между выпускниками, что является подтверждением того факта, что «университет был не только местом освоения новых знаний, но и способом накопления социального капитала» [2]. К сожалению, на данном этапе развития студенческих сообществ в рамках современных белорусских учреждений образования, сложно определить их влияние на развития и формирования социального капитала в нашей стране, хотя, наблюдается, значительные изменения в этой области начинают формироваться группы, коллективы, сообщество в рамках профессиональных интересов.

Однако на практике работодатели заинтересован, не в социальных связях сотрудника, а в необходимом уровне квалификации и наличие определенного стажа, что позволит организации функционировать в

полную мощность, а сотрудник сможет обеспечить непрерывное производство продукции с необходимым уровнем качества и при необходимости устранить неполадки, а также найти решения по возможному ускорению производственного процесса или улучшению качества продукции. При этом уровень квалификации в значительной степени зависит от полученного сотрудником образования и стажа, к этому же выводу можно прийти и на основании следующих определений:

1. Квалификация – это отражение уровня профессиональной подготовке сотрудников, которая формируется на базе полученного образования, стажа и опыта работы.

2. Квалификация – способность персонала (сотрудника) к выполнению высококачественного труда.

При этом необходимо обратить внимание, что для выполнения ряда работ, а также занимая определенные должности, возникает регулярная необходимость подтверждать или повышать уровень квалификации, для этого персонал проходит регулярные курсы повышения квалификации, а также проходит аттестацию на соответствии занимаемой должности.

Как правило, на стадии поиска работы и трудоустройства, социальный капитал позволяет обеспечить уменьшение транзакционных издержек за счет минимизации асимметрии информации, то после «трудоустройства социальные связи работника являются дополнительным ресурсом (социальным капиталом) для организации» [2]. При этом непосредственно для сотрудника, использование уже существующих и новообретенных социальных сетей, позволит создать условия для повышения индивидуального социального потенциала, с правильным использованием ресурсов организации. Таким образом, организация будет выступать в качестве фактора для повышения профессионализма сотрудника, а также в качестве ступени для дальнейшего карьерного роста. Однако существует ряд проблем с трудоустройством молодых специалистов, что связано с тем, что у них нет и чаще всего не может быть необходимого стажа, в которой заинтересован работодателей, из-за чего и возникает ряд сложностей с их трудоустройством. В связи с этим возникает необходимость внести ряд изменений как в систему получения образовательная, а также необходимость решать эти проблемы на законодательном уровне.

Возникшая нехватка персонала с необходимым уровнем квалификации на современном этапе развития технико-технического обеспечения производственного процесса, можно связать с тем, что это неизбежные последствия из-за постоянной гонки конкурентоспособности производства товаров и услуг, а также социально-экономического и инновационного развития, при этом скорость изменений и внедрение в производственный процесс новых открытий (технических, технологических, информационных) достигло своего максимального значения, благодаря современным системам связи и новейшим методом передачи информации (информационным технологиям). Такая нехватка персонала возвращает нас к уже обозначенной выше проблеме по внесению ряд изменений в систему получения образовательная.

Необходимо также заметить, что ни одно предприятие не сможет обеспечить устойчивый уровень производства, а также стабильное качества производимой продукции (услуги), без регулярного повышения квалификации персонала, причиной этого является, как было уже упомянуто, необходимостью производить качественный продукт на современном оборудовании в кратчайшие сроки, при сохранении, а иногда даже улучшая качества производимого продукции (услуги), в связи с необходимостью обеспечивать конкурентоспособность изготавливаемой продукции (услуг). Однако «в настоящее время в экономической науке все большее значение приобретает изучение сотрудничества между хозяйственными субъектами как основы повышения их конкурентоспособности» [5, с. 188], но этому вопросу мы не будем уделять внимание в представленной работе.

Обратим внимание, что важным критерием жизнеспособности любой организации в современных условиях рыночной экономики является конкурентоспособность производимой продукции и предоставляемых услуг. При этом «конкурентоспособность национальной экономики напрямую зависит от уровня знаний и компетенций населения как субъекта все усложняющегося производства, от которого требуются не только базовые знания в сфере науки и техники, но и способность к непрерывному совершенствованию профессиональных и технических навыков» [10].

Помимо образования и уровня квалификации острая проблема заключается в оплате труда. В связи с тем, что Республика Беларусь является социальным и правовым государством, в соответствии с

конституцией Республики Беларусь («Республика Беларусь – унитарное демократическое социальное правовое государство») [8] у нас существует жесткое урегулирование заработной платы, не учитывая или не в полной мере учитывая степень участия в производственном процессе. На сегодняшний момент не сформировано общественное мнение по поводу необходимости повышать квалификационный уровень персонала организации и нет соответствующих мотивационных факторов, которые могут поспособствовать значительному повышению эффективности функционированию организации и вместе с тем повысить конкурентоспособность не только самой организации, но и самих сотрудников. Как было замечено в работе «Некоторые политико-экономические аспекты исследования трудовых отношений в Республике Беларусь на современном этапе» «инструментами расширения воспроизводства человеческого капитала <...> является инвестирование средств в человеческий капитал государством и негосударственными общественными фондами и организациями посредством создания общественных благ, создание условий для инвестиций в человеческий капитал предприятиями, а также инвестирование средств в человеческий капитал домохозяйствами и отдельными гражданами благодаря стимулированию их к получению образования, саморазвитию, пропаганде здорового образа жизни и занятий спортом, формированию системы моральных ценностей, нравственному воспитанию нации» [9, с. 279-280].

Заключение

«На микроуровне в Республике Беларусь созданы механизмы формирования условий роста социального капитала в результате государственной поддержки семьи, сохранения традиций, семейных ценностей. Обязательным условием для формирования и успешного развития этих механизмов является политическая, экономическая и социальная стабильность в обществе, которая есть в нашей стране» [6]. Однако в связи с тем, что «главную роль в формировании социального капитала, используемого в сфере экономики, играют первичные хозяйственные формирования (главным образом – фирмы) и межфирменное взаимодействие» [2], то необходимо помнить, что социальный капитал предприятия во многом зависит от места и роли организации в общественном производстве, а также сформированной репутацией (общественного мнения о продукте данной) фирмы.

Любую организацию можно описать как «характер сочетания элементов создает системную целостность, столь же реальную, как и сами элементы – индивиды, постоянно взаимодействующие друг с другом» [7].

На основании вышесказанного мы пришли к выводу, что необходимо внести ряд изменений в систему получения высшего и средне-специального образования, а также усовершенствовать мотивационные механизмы для повышения квалификации сотрудников, так как от этого в значительной степени зависит качественное функционирование организации.

Список литературы

1. Солодовников, С.Ю. Социальный потенциал Республики Беларусь // Беларуская наука – Минск 2009.
2. Солодовников, С.Ю. Перспективы и механизмы развития и капитализации социального потенциала Республики Беларусь / С. Ю. Солодовников // Экономическая наука сегодня: сборник научных статей/ БНТУ; редкол.: С. Ю. Солодовников (председатель редкол.) [и др.]. – Минск: БНТУ, 2013. – № 1. – С. 5-33
3. Галиев, Л. М. Исследование понятия «потенциал» и «социальный потенциал» в социологии / Л.М. Галиев // Социально-экономические и технические системы: исследование, проектирование, организация. – 2006. – № 8 (24).
4. Философия и идеология хозяйствования современной Беларуси: теоретические основы и механизмы реализации / П.Г. Никитенко, В.А. Гребень, С.Ю. Солодовников [и др.]; Ин-т экономики НАН Беларуси. – Минск: Белор. наука, 2009. – С. 772.
5. Солодовников, С.Ю. Влияние расширения Таможенного союза на экономическую конкурентоспособность Беларуси и Армении/ С. Ю. Солодовников, Т.В. Иванова // Экономическая наука сегодня: сборник научных статей/ БНТУ; редкол.: С. Ю. Солодовников (председатель редкол.) [и др.]. – Минск: БНТУ, 2016 – № 4. – С. 188-195.
6. Солодовников, С.Ю. Феноменологическая природа взаимобусловленности экономической конкурентоспособности и социального капитала Беларуси и Украины / С. Ю. Солодовников // Экономическая наука сегодня: сборник научных статей/ БНТУ; редкол.: С. Ю. Солодовников (председатель редкол.) [и др.]. – Минск: БНТУ, 2015. – № 3. – С. 23 – 34.

7. Солодовников, С.Ю. Категория «социальный класс» в контексте политико-экономического наследия П.А. Сорокина и Л.Н. Гумилева / С. Ю. Солодовников // Экономическая наука сегодня: сборник научных статей/ БНТУ; редкол.: С. Ю. Солодовников (председатель редкол.) [и др.]. – Минск: БНТУ, 2014 – № 2. – С. 24 – 50.

8. Конституция Республики Беларусь. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://pravo.by/pravovaya-informatsiya/normativnyedokumenty/konstitutsiya-respubliki-belarus>. Дата доступа: 15.03.2017.

9. Сергиевич, Т.В. Некоторые политико-экономические аспекты исследования трудовых отношений в Республике Беларусь на современном этапе / Т. В. Сергиевич // Экономическая наука сегодня: сборник научных статей/ БНТУ; редкол.: С. Ю. Солодовников (председатель редкол.) [и др.]. – Минск: БНТУ, 2015. – № 4. – С. 278-286.

10. Шувалова, О.Р. «Образ» науки: восприятие населением результатов научной деятельности / О.Р. Шувалова // Форсайт. – 2007. – № 2. – С. 54.