

Ишбулдина Валерия Рустемовна
Магистрант,
Башкирский Государственный университет,
г.Уфа, Россия
89033116025@mail.ru

Роль потребностей субъекта труда в развитии человеческого потенциала предприятия

Анализируется взаимосвязь потребностей человека, как субъекта труда, с уровнем развития человеческого потенциала. Социально-экономические потребности дифференцируются в зависимости от роли человека и от уровня организации труда. Проводится аналогия развития потребительных мотивов работника и его трудовых способностей.

Ключевые слова: человеческий потенциал, трудовые потребности, ресурсы

Ishbuldina Valeriya
undergraduate
Bashkir State University,
Ufa, Russia
89033116025@mail.ru

The Role of The Needs of The Labor Subject in The Development of The Human Potential of The Enterprise

The article analyzes the relationship between human needs as a subject of labor and the level of human development. Socio-economic needs are differentiated depending on the role of a person and on the level of labor organization. An analogy is drawn between the development of the employee's consumer motives and his labor abilities.

Keywords: human potential, labor needs, resources.

Для целей анализа человеческого потенциала современных предприятий определение его, как интегрального показателя знаний, умений, навыков и

физиологических параметров здоровья, представляется недостаточным. Здесь важно было бы оценить всю пирамиду потребностей работника, оказывающих влияние на него как на носителя трудового потенциала. При этом важно учитывать, что с развитием общества, инновационных технологий, появлением новых знаний, эволюционируют и потребительные качества людей. Именно потребности сотрудников лежат в основе мотивационной составляющей трудового потенциала, которая, в свою очередь, выполняет регулирующую функцию организационного поведения и рабочего взаимодействия.

Кроме того, несмотря на то, что, согласно экономической теории, целью существования любого предприятия является получение прибыли, все процессы его деятельности, по сути, подчинены удовлетворению потребностей контрагентов как во внешнем взаимодействии, так и во внутренней среде. Соответственно, залогом успешного достижения финансовой цели становится управление мотивами поведения работников через удовлетворение их ведущих потребностей.

Как известно, весь спектр потребностей человека можно проранжировать на первичные – это физиологические потребности, обеспечивающие безопасность жизнедеятельности индивидуума, и вторичные – это потребности культурного, духовного и социального развития, возникающие в процессе реализации человека в обществе.

По нашему мнению, уровни потребностей работников развиваются по синхронной траектории с уровнем роста их профессиональных способностей. И «каждая ступень потребностно-мотивационной структуры становится актуальной лишь тогда, когда удовлетворены запросы предыдущей, так потребности движут человеком, а он, в свою очередь, формирует их содержание» [1, с. 212].

В своем исследовании вариаций проявления социально-экономических потребностей мы опирались, в первую очередь, на аналогичные проявления человеческого потенциала, а также на его реализацию в трудовой деятельности и трудовом взаимодействии. Это позволило выявить, как уровень развития человеческого потенциала отражается в трудовых потребностях. В свою очередь, внутренняя потребность в трудовой реализации становится ведущим мотивом для осуществления трудовой деятельности и, как следствие, воплощением человеческого потенциала предприятия. Это приводит к определению оптимальных параметров использования интеллектуальных, материальных и информационных ресурсов для целей решения задач компании и реализации ее миссии. При этом важно отличать потребность работника в труде от его потребностей как потребителя. Суть заключается в том, что у человека в условиях трудовой реализации формируются и активно нарабатываются специфические потребности как у обладателя человеческого капитала предприятия. Здесь работники, проявляясь как равноправные субъекты трудовых отношений, развивают комплексные специализированные потребности в управлении, организации, образовательной и трудовой деятельности. И от степени их удовлетворенности зависит ключевой ресурс предприятия – человеческий потенциал работников.

Далее следует обратить внимание на необходимость дифференциации потребностно-мотивационного подхода применительно, с одной стороны, к работникам различных отраслей экономики и, с другой стороны, к носителям различных профессий в рамках одного предприятия. И речь идет не о дискриминации по принципу «низший/высший уровень», а о ключевых качествах трудового потенциала, требуемых для успешного функционирования компании.

Так, если для предприятий промышленной отрасли ведущая роль отведена материальным и капитализирующим факторам, то для компаний инновационной и проектной сферы ключевыми становятся потребности в творческой научной деятельности, в созидательном взаимодействии. И работник в данном случае выступает как носитель человеческого капитала в форме новых знаний и генерации креативных идей. В случае же формирования компании нового типа на первый план выходят потребности и способности трудового состава в отношении нововведений. И важную роль здесь играют такие качества человеческого потенциала, как интеллектуальное развитие, профессиональное развитие, гибкость и лояльность к переменам [3, с. 24]. Соответственно, при трансформации форм труда из преимущественно конвейерных и физических в те, которые являются преимущественно интеллектуальными, важным условием является определение и формирование новых коллективных потребностей в научно-креативном труде. И потребности работников в созидательном, инновационном, образовательном труде выступают определенным индикатором развития человеческого потенциала компании. При этом для целей постоянного прогресса организационной системы и моделирования ее будущего статуса требуется детализация, актуализация и развитие трудовых способностей и потребностей коллектива.

Все это позволяет сделать вывод, что социально-экономические потребности каждого члена трудового коллектива объективно выступают внутренним фактором, оказывающим существенное влияние на человеческий потенциал компании и способным создать условия как для развития, так и для снижения мотивации в случае асинхронизации векторов интересов работника и предприятия. Они играют ключевую роль побуждающего фактора системы труда компании. При этом потребности работника могут быть разделены на социально-экономические потребности функционирования – здесь речь о

потребностях человека как потребителя (необходимость жилья, пищи, одежды и пр.) и на социально-экономические потребности развития – в этом аспекте фокус направлен на потребности человека как обладателя человеческого и трудового потенциала (потребности в образовании, труде и пр.). Формирование и развитие второй группы потребностей, как правило, выступает сопутствующим фактором развития способностей работников к интеллектуальному творческому труду.

Список источников и литературы

1. Капитонов Э.А. Корпоративная культура: теория и практика. М., 2005.
2. Султанова Л.Ф. Условия и факторы, влияющие на конкурентоспособность региона как целостной социально-экономической системы// Экономика и управление: научно-практический журнал. 2018. № 2 (140). С. 22-26.
3. Хилб М. Развитие человеческих ресурсов //Управление человеческими ресурсами / под ред. М.Пула, М.Уорнера. Спб. 2002.

Выходные данные статьи

Ишбулдина В. Р. Роль потребностей субъекта труда в развитии человеческого потенциала предприятия. // Журнал «У». Экономика. Управление. Финансы., №3. 2020. URL: <https://portal-u.ru/index.php/journal/article/view/383>