

ПРОБЛЕМА ГУМАНИЗАЦИИ В РАМКАХ ГЛОБАЛЬНОГО ИННОВАЦИОННОГО ТРЕНДА

Шатрова К.С.,

**Научный руководитель: ассистент кафедры экономики и международного бизнеса
горно-металлургического комплекса Шишкина Н.А.**

Сибирский федеральный университет

В эпоху экономики знаний, когда человеческий капитал становится основным в обеспечении конкурентных преимуществ каждого предприятия и инновационного развития страны в целом, особое внимание в России стоит уделять гуманизации труда. Стратегия гуманизации труда предполагает проведение комплекса организационно-технических и социально-экономических мероприятий по реорганизации производства с целью создания наиболее благоприятных условий и организации труда для максимальной активизации работников в решении производственных задач, повышения культуры и эффективности деятельности предприятия.

Гуманизация труда в современном обществе обусловлена двумя ключевыми причинами. Во-первых, возникают новые параметры протекания производственного процесса, обеспечивающего внедрение высокоэффективных инноваций, рост производительности труда и постоянное совершенствование продукции. Во-вторых, потребность в творческом труде, стремление к повышению качества трудовой жизни, профессионального мастерства и удовлетворенности своей работой, потребность в безопасных, комфортных и справедливых условиях труда стали занимать существенное место в системе потребностей человека.

Современные тенденции процесса гуманизации труда должны основываться не только в создании людям человеческих условий труда, но и наиболее полно учитывать внутренний потенциал человека, что, в конечном итоге, определит креативность и инновационность национальной экономики[1,2].

Можно предложить следующие основные направления, в рамках которых следует разрабатывать концепцию гуманизации труда в инновационной экономике Российской Федерации:

1. Передача все большего количества рутинных и однообразных операций машинам, автоматизация производственных процессов, высвобождение человека от положения придатка к машинной системе, обеспечение безопасных условий труда, повышение уровня эргономичности предметного окружения и используемых технических средств [3].

В результате этого формируется здоровая микроэкология труда, человек выводится из зоны воздействия различных неблагоприятных факторов, в полной мере раскрывается простор для его творческой инициативности, больше времени остается для работы с информацией, прогнозирования и планирования, генерации и внедрения новых идей.

2. Развитие трудовой демократии путем построения системы менеджмента с «человеческим лицом», трансформации организационной структуры предприятий от вертикального метода управления к принципу «командной игры» и долевого участия, когда происходит вовлечение работников в процесс разработки и принятия управленческих решений.

3. Распространение нестандартных форм занятости (гибкие режимы работы, надомный труд, работники по вызовам, временная занятость, вахтово-экспедиционная форма), в том числе — дистанционной занятости.

4. Создание новой парадигмы управления персоналом, основанной на принципах «обучающейся организации», а также на методике бизнес-коучинга, целью которой является

разрешение организационных проблем, индивидуальное консультирование и обучение руководителей и сотрудников, работа над повышением их осознанности и компетентности.

5. Мотивация самоохраны и самодисциплины труда работников, привитие им способностей решать свои проблемы самостоятельно и эффективно.

6. Увеличение благосостояния трудящихся за счет обеспечения достойной заработной платы в соответствии с их индивидуальными способностями и вкладу в достижение целей предприятия.

7. Инвестирование в человеческий капитал, повышающее качество жизни общества и эффективность инновационной экономики в целом [4].

8. Решение экологического аспекта проблемы гуманизации труда на глобальном уровне.

Исходя из вышесказанного, должна сказать, что, безусловно, гуманизация труда является одним из действенных факторов инновационного развития экономики России, она должна стать неоспоримой нормой ведения бизнеса в стране.

Список используемых источников:

1. 7 принципов новой экономики для России (от индустриального к информационному сообществу) // iBusiness. – 2000. – №1-2 – С. 21-31.

2. Аудит организации труда // Кадровик. Трудовое право для кадровика. – 2009. – № 5.

3. Цветков В.А., Моргунов Е.В., Илларионов Н.В. Инновационная экономика как форма постиндустриального развития // Промышленная политика Российской Федерации. – 2008. – №1. – С. 24-42.

4. Логунов В.Н., Корчагин Ю.А. Инвестиционная и инновационная политика государства. [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. - <http://www.lerc.ru/?part=articles&art=15&page=4>