

УДК 657.312.2

UDC 657.312.2

**РОЛЬ СОЦИАЛЬНОГО ФАКТОРА В
ЭКОНОМИЧЕСКОМ РАЗВИТИИ СТРАНЫ**

**SOCIAL FACTOR ROLE IN
ECONOMIC DEVELOPMENT OF THE COUN-
TRY**

Першин Сергей Петрович
к.э.н., доцент
*Кубанский государственный аграрный универси-
тет, Краснодар, Россия*

Pershin Sergey Petrovich
Cand.Econ.Sci., senior lecturer
Kuban State Agrarian University, Krasnodar, Russia

Статья содержит исследование автора по влиянию способности профессиональной переориентации и интеллектуализации ведущей части трудового населения на длительность фаз цикла экономического развития в стране

The article contains research of the author of the influence of ability of professional reorientation and intellectualization of a leading part of the labour population on duration of phases of a cycle of economic development in the country

Ключевые слова: СОЦИАЛЬНЫЙ ФАКТОР, ЦИКЛ, ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОРИЕНТАЦИЯ, ХОЗЯЙСТВУЮЩИЙ СУБЪЕКТ

Keywords: SOCIAL FACTOR, CYCLE, VOCATIONAL COUNSELLING, MANAGING SUBJECT

Период со второго полугодия 2008 года характеризуется обострением кризисов на мировых финансовых рынках. Многие ученые экономисты связывают происходящие события с наступлением фаз спада экономик ведущих стран как неотъемлемых частей системы цикличности экономического развития. Немаловажную роль в продолжительности цикла играет социальный фактор в части интеллектуализации, профессиональных качеств ведущей части трудоспособного населения и его способности смены профессиональной ориентации. По нашему мнению тот же фактор способен стать основой механизма, нейтрализующего пагубной фазы экономического цикла.

Справедливо отмечает Н.В. Бекетов что современный экономический рост характеризуется ведущим значением научно-технического прогресса и интеллектуализацией основных факторов производства. На долю новых знаний, воплощаемых в технологиях, оборудовании, образовании кадров, организации производства в развитых странах приходится от 70 до 85% прироста ВВП [2].

Причины цикличности развития внешней среды на уровне мировой экономики, по мнению большинства ученых, заключаются в противоречи-

ях между производством и потреблением. Фазы развития внешнего окружения, их динамизм могут совпадать или не совпадать с фазами элементов, составляющих структуру предприятий, смягчать или усиливать кризисные явления либо способствовать или противодействовать эволюционному развитию [5].

В условиях рыночного времени, либо так называемого продолжающегося перехода к развитому рынку, благополучие хозяйствующего лица, удовлетворение его потребностей поставлено в жесткую зависимость от его деловой активности, как отдельного субъекта хозяйственных отношений. Рост профессионализма не может не состоять из способности усвоения новых профессиональных качеств и элементов научной новизны руководителем субъекта хозяйственных отношений.

Согласимся с Е.С. Карпушиным в том, что уровень качества труда, под которым понимается степень совершенства трудовой деятельности, характеризуемая качеством ее результатов, прогрессивностью методов, технологий, средств труда, а также организацией работ, является прямым следствием уровня профессионализма руководства организации, рабочих и специалистов [4].

Стандартные представления о росте профессионализма и часто определяется уровнем образования и продолжительностью опыта работы, а профессиональная переориентация страшит многих людей. Бытует мнение, что профессию надо выбирать один раз и на всю жизнь. Поэтому неизбежность смены профессии часто воспринимается как личная трагедия или жизненная катастрофа. По нашему мнению, прирост профессионального качества и приращение научного опыта изначально сопряжено с созданием действительно нового, значимого, обоснованного, к тому же еще и приносящего выгоду. В настоящее же время элементарные выводы, скорее похожие на исключительно личные достижения отдельного деятеля по ус-

воению общепринятой теории или событий, слабокомпетентными специалистами принимаются за новизну, в том числе научную.

Причин указанной ситуации выделяют множество: неполноценность системы образования, растущий уровень специализации, требование рынка к уровню деловой активности индивида-хозяйственника.

На наш взгляд, проблема заключается в неверном направлении в решении обозначенных проблем. Дело в том, что человек стремится решить заявленные проблемы в наиболее легком пути. Так, если источник дохода не позволяет обеспечить растущие потребности, хозяйственник ищет новый, либо увеличивает нагрузку, однако и одно и другое идет в противовес качеству. Работа над собой, совершенствование внутренних способностей, умений, знаний требуют весьма существенных усилий от человека, и, прежде всего, духовного напряжения, связанного с необходимостью совершенствования внутреннего мира в части миропонимания, контроля интуитивных навыков и повадок, мнемонических правил поведения и т.д. Процесс, связанный с усовершенствованием таких объектов духовного мира, как правило, протекает сопрягаясь с трудностями, если не болезненно, для человека, требует переосмысления сущего. Последнее приводит к некоторой, кратковременной профессиональной деградации личности в глазах общества. Перестройка мнемонических порядков поведения приводит к неспособности вести бытовую и профессиональную деятельность на прежнем, достигнутом уровне деловой активности. Выходом из ситуации становится время (наращивание опыта), однако часто его просто нет, да и интуитивный механизм самосохранения человека срывает, не давая осознанию необходимости перестройки претворить идею в реальность. Рассматривая профессиональные качества человека как систему, согласимся со Смеловым Н. при внутреннем или внешнем воздействии на систему некоторые ее элементы приобретают дисфункциональные свойства, и в целях самосохранения система стремится нейтрализовать эти дисфункции.

Следовательно, самым общим механизмом регуляции оказывается непрерывный процесс нейтрализации дисфункций, а это значит, что регуляция носит организованный характер.

Исходя из вышеизложенного следует, что обществом должен быть создан механизм, позволяющий снизить до минимума дискомфорт, ощущаемый трансформируемой личностью при возникновении необходимости профессиональной перестройки. Такой механизм видится исключительно в системе общественного настроения, уровне гуманизации его членов. Общества, члены которого абсолютно равноценны, достигнуть не может человечество уже на протяжении многих десятков лет цивилизованного развития. Так, отдельный его индивид, сформировавшийся в стабильной стадии экономического цикла, как правило, не осознает настроения другого члена, знающего цену примитивному благу. Поэтому на рубеже смены поколений на руководящих постах профессиональной среды как функционирования хозяйствующих субъектов так и ее управления, создается ситуация когда одновременно члены различных поколений видят пути достижения результата и устанавливают оценку событиям совершенно по-разному. При этом выходцы среды стабильности не ощущают в должной мере уровня и тонкости правовых допущений, обоснования принципов делового этикета, сущности интеллектуализации, а действуют на основе переоцененных мнемонических позиций, перестроить которые, интеллектуализация таких членов не способна по определению. Для этого необходима должная фактическая среда. В противном случае получается что общество, достигнув определенного этапа развития (появление определенной относительной части цикла стабильности) начинает себя изживать, уровень интеллектуализации приобретает отрицательную динамику.

Заметим, что во многих странах длительная профессиональная деятельность в одной области больше не считается неотъемлемой характеристикой специалиста. Более 20 млн. американцев ежегодно оставляют свои

рабочие места, причем подавляющая часть из них – добровольно. Достигнув мастерства в определенной области, они продолжают искать более выгодные места и более престижную работу, стремясь полностью реализовать свои растущие возможности. Каждый швед за свою жизнь в среднем 2-3 раза меняет профессию. У российских граждан постепенно тоже формируется нейтральное отношение к этому болезненному для многих явлению.

Справедливо утверждает Малиновский П. что существуют не просто реальные, а символические поколения. Это когорты людей, которые в определенные периоды своего развития - психологи называют их сензитивными, чувствительными периодами, - прошли через одинаковое воздействие внешней среды, как в политическом, так и в экономическом плане. Согласно представленной классификации те, кто сегодня управляют государством, относятся к «поколению детанта». Это люди, для которых важным моментом стала середина 70-х годов, Хельсинское соглашение, когда вдруг возникло ощущение, что впереди грядут большие изменения: Советский Союз входит в Европу, в мировое сообщество. Следующее за ним поколение, которое в некотором смысле оппонирует поколению детанта, получило название «гагаринского» (поскольку рождение этих людей совпало с успехами СССР в космосе). Они вполне вкусили застой, причастились к афганской аванюре, наблюдали кризис Союза. Те, кому сегодня около 30, - это поколение гиперинфляции, октябрьских событий 1993 г., первой чеченской войны, состояния неопределенности, неуверенности в завтрашнем дне. Они постоянно находятся в поиске ценностей и в этом смысле несколько потеряны. Поколение 1981 - 1982 года рождения - поколение дефолта, они стремятся к тому, чтобы сразу сделать карьеру, реально не успев ничего воплотить, хотят получить все и сразу. Они часто не интересуются содержанием, зато точно знают, сколько стоит их работа. После дефолта 1998 г. такое поведение и образ мыслей для них - это защита. За ни-

ми следует другое поколение – поколение значительной стабильности, это люди 83-го года рождения, которым сейчас по 23 года и меньше. Это те, чья социализация проходила в постсоветскую эпоху. И они, если наблюдать за студентами, они очень хорошо подготовлены. Причем многие из них ориентированы очень инструментально на знание компьютера, языков. Они скрытны, это люди новой формации, новой социализации, люди «контрактной культуры» [1].

В связи с указанным, безответным остается вопрос: «Может ли искусственная принудительно распространяемая идеология быть способной создать должный механизм создания общего взаимопонимания в обществе?». Немало теорий, предполагающих необходимое прохождение каждого члена общества стабильного цикла, через механизм роста, обеспечивающий равенство мнемонических позиций каждого, формирующий должное осознание цены достижения и значения гуманизации высокоразвитого общества. Переход к желаемому уровню должен быть всесторонне сбалансированным, иначе теория перестает быть жизнеспособной. Согласимся с Горшковым В.Г. в том, что в современных условиях хозяйствования возрастает значимость должного обоснования экономической целесообразности капиталовложений, связанных с развитием человеческих ресурсов [3].

Вопрос о воспитании общества не только политический, научная среда в соответствующей части при текущем состоянии экономического уклада должна быть способна эффективно контролировать текущие процессы для обеспечения должного функционирования элементов на местах. Организующей составляющей должна стать единая автоматизированная система учета и реализации экономических отношений. Своего рода база данных, где каждый пользователь при смене деятельности будет способен подключиться к конкретному алгоритму производства хозяйственных операций и отчетности по ним по принципу статистического классификатора, устанавливающего экономические группы. Отдельный пользователь полу-

чает необходимую информацию и отражает индивидуальный результат, обрабатываемый по установленным критериям. Условием последнего является наличие соответствующих правовых предпосылок и необходимого администрирования органом исполнительной власти.

Список использованной литературы

1. Базаров Т. В бизнесе очень важно увидеть цель / Т. Базаров // Управление персоналом. № 24. – 2006.
2. Бекетов Н.В. Особенности развития и перспективы экономического роста российской экономики / Н.В. Бекетов // Экономический анализ: теория и практика. № 6. - 2008.
3. Горшков В.Г. Влияние кадровых решений на эффективность управления предприятиями / В.Г. Горшков, Г.И. Бутцева // Управление персоналом. № 10. – 2008.
4. Карпушин Е.С. Взаимосвязь качества труда и профессионализма сотрудников / Е.С. Карпушин // Управление персоналом. № 12 – 2008.
5. Краев А.В. Формирование механизма устойчивого развития предприятий машиностроительного комплекса алтайского края в условиях глобализации экономических процессов / А.В. Краев // Управление персоналом. № 6. – 2008.
6. Смелов Н. Стимулирование и самоорганизация / Н. Смелов // Кадровик. Кадровый менеджмент. № 10. – 2007.