По данным из рисунка 1 можно отметить, что большая доля затрат в услугах, а именно 14,6%, затем доля потерь на технологические инновации у промышленного производства – 6,6%, следом сельское хозяйство с затратами 1,8%.

Если анализировать данные 2017-2018 гг., то можно отметить, что в сельском хозяйстве наибольшая доля в затратах на технологические инновации – это приобретение автотехники и оборудования 49%, затем 28% тратится из средств сельского хозяйства на исследования и разработки, на инженерные работы 14% и на остальные элементы (рисунок 2) [2].

Рисунок 2 – Затраты по технологическим инновациям в сельском хозяйстве РФ с 2017 г. и до 2018 г., %

Таким образом, чтобы успешно развивалось сельское хозяйство и повышалось инвестиционная привлекательность всего сегмента, необходимо продолжать вкладывать средства в технологические инновации, так как в аграрном предпринимательстве они играют ключевую роль. Лишь повышение темпов обновляемости техники, оборота основного капитала способно увеличить эффективность, конкурентоспособность любой аграрной организации.

1. Комков Н.И. Технологические инновации: создание, применение, результаты / Н. И. Комков, Г. К. Кулакин // Проблемы прогнозирования. - 2018. - № 5. - С. 137-155.
2. Матушанская Е.Е., Матушанский А.К. О затратах на технологические инновации в малом бизнесе // Региональный вестник. - 2018. - № 3(12). - С. 43-45.

Тумакова М.С.

Влияние внешней среды на управление трудовым потенциалом

*Российский государственный профессионально-педагогический университет
(Россия, Екатеринбург)*

doi: 10.18411/lj-02-2021-229

idsp: ljjournal-02-2021-229

Аннотация

В данной статье рассматриваются проблемы управления трудовым потенциалом в условиях нестабильности внешней среды.

Ключевые слова: управление, трудовой потенциал, человеческий капитал, инновации.

Abstract

This article deals with the problems of managing labor potential in the conditions of instability of the external environment.

Keywords: management, labor potential, human capital, innovation.

Современная экономика характеризуется глобальностью, высоким уровнем конкуренции, динамизмом и чрезвычайной сложностью развертывающихся в ней процессов. Традиционно понимаемый рыночный тип хозяйствования наполняется новым содержанием, адекватным современному состоянию общества эпохи научно-технической и информационной революции [2]. Основные источники экономического роста и повышения благосостояния людей все более и более перемещаются от физического капитала и сырьевых ресурсов к накопленным передовым научным знаниям и информационным ресурсам.

Процессы динамичного развития и быстрого обновления технологического базиса современного общества вызывают глубокие преобразования всех его сторон, приводят к изменению места и роли человека в общественно-воспроизводственном процессе и новому образу жизни людей. Сегодня резко возрос интерес экономической науки к человеческим созидательным способностям, к пути их активизации, что совпадает со всеобщей закономерностью развития современной науки в целом: объединением усилий и концентрацией исследований на проблеме человека [4].

Усиление роли человеческого фактора в производстве выдвигает на ведущий план управленческой деятельности проблемы повышения эффективности использования производительных сил человека, смещает фокус внимания организаций на поиск резервов их развития. В новой парадигме управления трудовой потенциал работника рассматривается не как определенная данность и постоянная величина, а как непрерывно изменяющийся и развивающийся в заданных условиях резерв роста производительности труда, повышения прибыльности организации [1]. Поэтому особенностью управления трудовым потенциалом современной организации является не стремление к увеличению количества вовлекаемых в производственный процесс человеческих ресурсов, а совершенствование управления ими с целью максимизации эффекта от их применения.

Несмотря на то, что исследования в области управления трудовым потенциалом организации на сегодняшний день являются одними из центральных для теории и практики, ряд важных теоретических проблем, связанных с его оценкой и использованием, пока изучен недостаточно глубоко. В частности, не уделяется должного внимания вопросам формирования и развития той части трудового потенциала персонала, которая реализуется им в ходе трудовой деятельности, принося доход и обеспечивая конкурентоспособность организации, а именно, человеческого капитала.

Вместе с тем, концепция человеческого капитала играет ведущую роль в современном экономическом анализе. Применение этого понятия позволяет выйти на широкий аналитический простор: оно дает новые возможности изучения таких важнейших проблем, как экономический рост, распределение доходов, место и роль образования в общественном воспроизводстве, содержание процесса труда, мотивация и другие.

Теория человеческого капитала отражает переориентацию экономической науки с проблем использования человеческих ресурсов на проблемы создания качественно

новой рабочей силы в условиях постиндустриального общества. Она создает основу для выработки наиболее эффективной кадровой политики, использования накопленных знаний и опыта, овладения передовыми технологиями и повышения культуры труда [5].

В категории человеческого капитала всецело отражается не только новый подход к анализу места и роли человека и его способностей в общественно-производственном процессе, но и возросшая значимость интеллектуальной деятельности. В условиях нарастающей интеллектуализации экономики человеческий капитал становится основой деятельности фирмы, ее стратегическим ресурсом, главным источником повышения прибыльности, завоевания, удержания и усиления конкурентных преимуществ.

Сторонники концепции управления человеческим капиталом уверены в том, что, учитывая широкое влияние, которое сотрудники оказывают на финансовые показатели организации, компании должны оценивать и развивать потенциальные способности своих работников с тем, чтобы преобразовать их ресурсные возможности в весомые финансовые показатели предприятия [2]. В связи с этим, в современных условиях возрастает спрос на знания закономерностей формирования и развития человеческого капитала.

Трудовой потенциал следует рассматривать как интегральную количественно-качественную характеристику способностей и возможностей личности/коллектива/общества к труду, включающую в себя одновременно три аспекта, представленных на рисунке 1:

Рисунок 1 – Три аспекта трудового потенциала

Далее более подробно рассмотрим данные аспекты.

1) Ресурсный аспект – достигнутый уровень развития трудового потенциала с точки зрения накопленных ресурсов и резервов и определяющийся психофизиологическими (состояние здоровья работника, работоспособность, выносливость, тип нервной системы ит.п.), демографическими (оценка численности и состава трудоспособного и экономически активного населения) и образовательно-квалификационными характеристиками (количество выпускников различных учебных заведений, структура трудоспособного населения по уровню образования, по уровню квалификации и др.) [2];

2) Факторный аспект – возможности использования и дальнейшего развития трудового потенциала, определяющиеся временными (фонд рабочего времени), социально-экономическими (структура занятости по сферам, отраслям экономики, профессиям, должностям, специальностям, показатели мобильности кадров и т.д.), организационными (уровень организации труда, социально-психологический климат в коллективе и т.п.), материально-техническими (уровень материально-технической базы, оплаты труда работников), информационными (уровень информационной

обеспеченности), образовательными (затраты на образование, качество системы образования) личностными характеристиками (ценностные ориентации, потребности, мотивы, цели, ожидания и интересы в сфере труда) [3];

3) Результативный аспект – итоговый результат использования трудового потенциала, определяемый результирующими характеристиками (индекс развития трудового потенциала, индекс развития человеческого потенциала, другие агрегированные экономические показатели). Управление развитием трудового потенциала на современном этапе должно осуществляться с учетом его основных закономерностей и тенденций развития, а также с учетом его особенностей как объекта управления [3].

Интенсивный путь развития трудового потенциала предполагает инновационный подход - наращивание инвестиций как государственных, так и частных в разработку и внедрение новой техники, прогрессивных технологий, научные исследования, а также на обновление всей системы трудовых взаимоотношений:

1. Увеличение качества и доли здравоохранения, социального обеспечения, образования, культуры и искусства;
2. Эффективные механизмы оплаты труда - рост оплаты труда с повышением его эффективности и производительности;
3. Благоприятные производственные условия, включая нормальную интенсивность труда, а также содержательность трудовой деятельности и возможность профессионального роста [4].

В России наиболее остро стоит проблема нехватки инновационных личностей – гибких, способных к генерированию и реализации нововведений, с высоким уровнем профессионализма, обусловленным уникальностью и эффективностью сочетания знаний, умений, навыков и личностных качеств для успешной деятельности во всех сферах жизнедеятельности общества, но, прежде всего, в сфере науки и наукоемкого бизнеса, в области высоких технологий [5]. Кроме того, ограничены также возможности использования и развития инновационного трудового потенциала, эффективного вовлечения инновационных личностей в трудовую деятельность. Это обусловлено недостаточным качеством образовательной системы, неэффективной структурой занятости, не соответствующей прогрессивной технологической структуре экономики со свободной мобильностью кадров

Таким образом, изучение проблем управления трудовым потенциалом в контексте формирования и развития человеческого капитала организации, разработка теоретических и методических подходов к их решению в настоящее время представляется достаточно актуальным и своевременным.

1. Арасланова, О. Г. Система управления трудовыми ресурсами региона // Научный потенциал. 2019. № 3. С. 12–15.
2. Горбунова, О. Н., Гладышева А. В. Ключевые особенности формирования трудового ресурса в информационном обществе // Социально-экономические явления и процессы. 2018. № 9 (55). С. 27–31.
3. Затеякин, О.А. Понятие рабочей силы в контексте компетентностного подхода /О.А. Затеякин//Компетентностный подход как основа подготовки конкурентоспособных выпускников: материалы международной научно-практической конференции. -Новокузнецк, 2019. -С. 91-96.
4. Козлов, А. И. Человеческий капитал в системе экономических категорий труда//Управление персоналом. 2018. № 9. С. 49–52
5. Радько, С. Г. Трудовой потенциал как социально-экономическая категория: моногр. / С.Г. Радько. - М.: Просвещение. Санкт-Петербургское отделение, 2018. - 144 с.