Иванова Н.Г.
*Оренбургский государственный университет
Оренбург, Россия*

doi: 10.18411/Ij2016-5-1-06

Формирование трудового потенциала российских предприятий

В 70-80-е годы XX века появился новый концептуальный подход - «трудовой потенциал», который признает целесообразность капиталовложений, связанных с привлечением лучших работников, их обучением, поддержанием трудоспособного состояния и созданием условий для дальнейшего совершенствования.

За прошедшие годы реформ в российской экономике так и не заработали эффективные рыночные механизмы воздействия. В данной ситуации огромный ресурс для выживания предприятий кроится в их внутренних резервах, основным из которых является трудовой потенциал. В современных условиях успех хозяйственной деятельности определяется «прибавочной стоимостью», которая создается массовым творчеством специалистов различной квалификации. Работник теперь должен рассматриваться как один из самых важных факторов производства, а также как источник доходов предприятия. Министерство труда РФ произвело расчеты, в соответствии с которыми за счет подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников действующих предприятий может быть обеспечено около 30% роста объемов производства.

В последние годы было отмечено резкое снижение эффективности использования трудового потенциала на предприятиях, что свидетельствует о неспособности большинства современных компаний использовать наилучшим

образом потенциал своих сотрудников. Используемые этими предприятиями методы управления не обеспечивают необходимого уровня производительности и качества труда, а также не удовлетворяют самих сотрудников.

Проблемы человеческого развития, как в глобальном масштабе, так и в рамках одной страны, становятся все более актуальными и требующими активных решений, что в свою очередь, предполагает разработку новых подходов к решению данной проблемы. Необходимая база - уже накопившийся международный опыт и сложившаяся социально-экономическая ситуация в стране на данный момент [2].

Изучение способностей человека к труду началось с трудов У. Петти, А. Смита, Д. Рикардо, Дж. Милля, Ф. Листа и И. Фишера, в своих работах они рассматривали отдельные аспекты физических и духовных сил работника.

К. Маркс исследовал способности человека к труду, выделил в их составе отдельные структурные элементы, он провел анализ рабочей силы как экономической категории с рассмотрением и раскрытием присущих ей материально-вещественных и общественных свойств. Г. Беккер, Т. Шульц, В. Вейсборд, Л. Туроу, М. Блауг, М. Фишер, Д. Вейзи так же изучали вопросы формирования способностей человека к труду.

Среди советских экономистов, занимающихся данным вопросом необходимо отметить Е.Г. Антосенкова, И.А. Баткаеву, А.Н. Волгина, А.Г. Здравомыслова, Р.И. Капелюшникову, А.Э. Котляра, Н.К. Маусова, Е.И. Наумову, Ю.Г. Одегова, П.Ф. Петроченко, В.П. Рожина, Г.В. Слуцкого, А.Г. Язова, Н.С. Яковчука и др. В работах этих ученых внимание уделялось исследованию трудовых свойств работников и их влиянию на эффективность общественного производства относительно плановой системе хозяйствования.

В 90-е годы XX века появился целый ряд работ С.А. Дятлова, М.М. Критского, С.А. Курганского, С.З. Сабирьяновой, в которых были исследованы особенности формирования и повышения эффективности использования трудового потенциала России.

В связи с переходом России к рыночной экономике стали изучаться управленческие проблемы, в их разработку внесли вклад следующие российские ученые: О. Виханский, И.Н. Герчикова, А.Н. Курицин, З.П. Румянцева, Р.А. Фатхутдинов, С.В. Шекшня и др. При этом, очень редко встречаются работы, содержащие в себе необходимость формирования трудового потенциала применительно к современным организациям.

По оценкам экспертов уровень производительности труда в России в настоящее время примерно в 3 раза ниже, чем в развитых странах, что приводит к более низким относительно других государств показателям развития производства, низкому уровню заработной платы, плохой конкурентоспособности российских продуктов на внутреннем и внешнем рынках и минимальными инвестициями в экономику России.

По данным опросов происходит деформация мотивации труда в регионах, основной целью многих работников является стремление выполнять как можно меньше работы, при этом получая максимально высокую заработную плату. Кризис в сфере труда приводит к оппортунистическому поведению работников, при котором работник, имея альтернативу выбора между содержательностью труда и его оплатой, отдает свое предпочтение деньгам. Изъяны в мотивации труда, снижение стимулов социальной активности в совокупности со снижением производительности труда могут привести к социальной катастрофе в стране. Так же появилась тенденция противоречия воспроизводства профессионально-квалификационного потенциала молодежи с его эффективным использованием. Причины данного явления кроются в несоответствии специальностей выпускников учебных заведений потребностям современного рынка труда. Последствием этого является не востребованность предприятиями большей части выпускников ВУЗов.

В соответствии с исследованиями и опросами с 1990 г. по настоящее время каждый второй в стране работает не по специальности. В существовавшей ранее системе образования и подготовки кадров наблюдалась ориентация на узкие

профессионально-специализированные области. Это привело к формированию узкоспециализированной рабочей силы и привязанности работника к своему рабочему месту и специальности. Свертывание производства в технически сложных отраслях в 90-х годах привело к сильному обесцениванию узкоспециализированного человеческого капитала, что привело к нерациональному использованию трудового потенциала работающего населения. В то время наблюдались значительные потери рабочего времени из-за простоев, вынужденных отпусков, сокращения рабочего дня и т.п. Снизилась масса и качество труда, что стало одной из причин падения ВВП. Перестройка российской экономики выявила несоответствие уровня образования, накопленного профессионального опыта и навыков спросу, который предъявляет современный рынок труда. Складывающиеся тенденции указывают на то, что воспроизводство качественной рабочей силы вошло в противоречие с ее эффективным использованием.

Инвестиции в человеческий фактор – образование, здравоохранение, инновационные технологии и социальную инфраструктуру считаются надежной базой экономического роста. Самую большую выгоду приносят вложения в образование работника, они же являются самыми быстро окупаемыми. Экономическая отдача от инвестиций в работника заметно выше эффективности вложений в технику и оборудование. Руководители российских предприятий в наше время очень редко способствуют развитию потенциала своих работников, ссылаясь на нехватку средств [5].

Трудовой потенциал предприятия представляет предельную величину участия работников в производстве с учетом их психофизиологических, профессионально-квалификационных и личностных особенностей при наличии необходимых организационно-технических условий труда.

Трудовой потенциал предприятия как система всегда больше суммы составляющих ее частей в виде индивидуальных трудовых потенциалов всех её работников. Объединение работников в единый и организованный процесс

труда дает эффект коллективного труда, превосходящего сумму сил работников, которые действуют индивидуально.

Следовательно, при условии, что совокупность физических и духовных способностей человека является основой трудового потенциала работника, то производительная сила, возникающая благодаря совместной деятельности различных индивидов, составляет основу трудового потенциала коллектива предприятия.

Трудовой потенциал предприятия является сложным многоструктурным социально-экономическим образованием, которое включает в себя несколько основных компонентов: кадровый, профессиональный, квалификационный и организационный (рис.1).

Рисунок 1. Составляющие трудового потенциала предприятия

Понятие «трудовой потенциал работника» возникло на базе и в дополнение к понятиям «персонал» и «кадры».

Кадры – это основной состав квалифицированных работников предприятия.

Персонал – совокупность работников предприятия, которые объединены в специализированные службы или подразделения и занятых, в основном, различными видами умственной деятельности [3].

Трудовой потенциал – система, которая формируется на основе природных данных, воспитания, образования, жизненного опыта и зависит от включения работника в систему общественного производства посредством управления.

Данная категория отражает прошлое, т.е. представляет собой совокупность свойств, накопленных системой в процессе ее становления и обуславливающих ее способность к функционированию и развитию.

Характеризует настоящее с точки зрения практического применения и использования наличных способностей.

Ориентирована на будущее: в процессе трудовой деятельности работник не только реализует свои наличные способности, но и приобретает новые силы и способности. Представляя собой единство устойчивого и изменчивого состояний, потенциал содержит в себе в качестве «потенции» элементы будущего развития [4].

Трудовой потенциал предприятия — это не только знания, навыки или профессиональные способности работника, но и характер отношений между людьми, которые заняты общим делом, культура этих отношений, а также развитость межличностных и межгрупповых коммуникаций.

Трудовой потенциал является одной из важных составляющих человеческого потенциала, а также важным фактором экономического роста как предприятия, так и страны в целом, выражает систему взаимоотношений между наемным работником и работодателем в целях обеспечения экономического роста. Развитие экономики связано как с наличием высококвалифицированных работников, которые обладают трудовой мобильностью, так и с наличием у работников различных целей в жизни. Развитие невозможно, если отсутствуют

работники, у которых есть стремление к обучению, саморазвитию, отсутствует легкость в восприятии перемен.

Формирование трудового потенциала предприятий является важной функцией внутрифирменного управления. В условиях нынешней экономики растет значение трудового потенциала как стратегического ресурса, который определяет конкурентоспособность предприятия в долгосрочной перспективе.

Трудовой потенциал работника, как структурообразующая единица трудового потенциала предприятия включает в себя несколько основных составляющих, которые можно представить в виде блок-схемы (рис. 2).

Рисунок 2. Составляющие трудового потенциала работников.

Отправной точкой для решения задачи формирования трудового потенциала предприятия является анализ спецификации работ и анализ личностных спецификаций.

Спецификация работ устанавливает требования, предъявляемые к данному виду деятельности, а также необходимые знания и умения для выполнения работ. (в отечественной практике в основном применяются должностные инструкции, которые обычно недостаточно конкретизированы и носят рекомендательный характер).

Личностная спецификация отражает требования к личностным и деловым качествам работника, занятого определенным видом деятельности (в отечественной практике должностные инструкции содержат требования формальные, касающиеся уровня образования и стажа) [1].

С помощью такого сопоставления определяется уровень несоответствия между необходимым и имеющимся трудовым потенциалом. Главной целью при формировании трудового потенциала предприятия является сведение к минимуму этого несоответствия, что снизит долю нереализованных возможностей рабочей силы.

На практике анализ имеющегося трудового потенциала должен периодически осуществляться на всех предприятиях с различной степенью детализации, что позволит обеспечить количественное и качественное соответствие трудового потенциала предприятия его стратегическим целям и задачам.

Анализ различных сторон деятельности предприятия в целях формирования необходимого трудового потенциала показывает необходимость целенаправленного управления человеческими ресурсами, основным моментом которого является разработка и осуществление предприятием обоснованной кадровой политики в рамках выбранной стратегии.

Администрация предприятий при наборе рабочей силы оценивает способность работника с точки зрения выполнения им задач, стоящих перед предприятием. Организации необходимо сформировать свой трудовой потенциал и свою неповторимую структуру коллектива, а не просто набрать работников из тех, кто хочет и может трудиться. Каждый работник будет стремиться к реализации своих потенциальных возможностей, интересов и потребностей и в результате этого он входит в состав коллектива в качестве определенного слагаемого, вычитаемого или множителя. Последний случай считается наиболее выгодным, так как такой работник будет побуждать с помощью своего трудового потенциала других работников эффективнее

использовать их личный потенциал, а также сам будет испытывать аналогичное воздействие.

Трудовые коллективы обладают различными потенциалами в зависимости от организационной культуры производственного коллектива, от того, как он формировался и от трудовых традиций, которые сложились между его работниками. Так же потенциалы зависят от того, как они расположены территориально, к какой отрасли принадлежат и какой имеют размер.

Осуществление деятельности в постоянно меняющихся условиях рыночной экономики ставит перед предприятиями ряд задач, основной является максимально эффективная реализация трудового потенциала работника, организации и отрасли в целом, что может быть достигнуто при условии целенаправленного развития трудового потенциала работников, характеризующегося возможностями работника в долгосрочной перспективе.

В современном мире, когда возникла потребность в обеспечении работника трудовой карьерой, как одной из главных форм мотивации труда и повышении квалификации, уже недостаточно его просто переобучить. В настоящее время речь идет о повышении качества рабочей силы и профессиональном развитии персонала в течение всей его трудовой деятельности в организации.

Литература:

1. Бысырова Э.И. Трехуровневая модель системы управления трудовым потенциалом предприятия// Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. Выпуск № 12-1 / 2014
2. Ксенофонтова Х. З., Бараева З. А. Формирование трудового потенциала на предприятии//Известия Пензенского государственного педагогического университета им. В.Г. Белинского, № 28/2012
3. Кудрявцева О.В. Теоретические подходы к определениям «трудо- вой потенциал человека», «трудовые ресурсы», «рабочая сила» // Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences, №1, Том 1, 2012.
4. Сахаровский С.Н. Институциональные факторы формирования человеческого потенциала// JOURNAL OF INSTITUTIONAL STUDIES (Журнал институциональных исследований) Том 4, № 2. 2012
5. Судакова Е. С. Оценка трудового потенциала персонала: подходы, методы, методика//Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ». Выпуск 4 (23), июль – август 2014
6. Тяглов С. Г., Змяк С. С. Управление качеством подготовки квалифицированных работников как ключевая проблема взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг//JOURNAL OF ECONOMIC REGULATION (Вопросы регулирования экономики) Том 6, №2. 2015