

УДК 65.06

***МЕСТО ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В СИСТЕМЕ
ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА***

Шишкин А. Н.

к.э.н., доцент

*Тульский государственный педагогический университет им. Л. Н. Толстого
Тула, Россия*

Аннотация

Статья посвящена рассмотрению вопросов, касающихся трудового потенциала. Проведен анализ факторов, влияющих на формирование трудового потенциала. Рассматривается система развития персонала и её влияние в целом на трудовой потенциал. Даются рекомендации в области корректировки понятия трудового потенциала, а также определяется место организационной культуры в развитии персонала. Определяется важность организационной культуры при формировании системы повышения квалификации кадров, как основного фундамента для повышения производительности труда.

Ключевые слова: трудовой потенциал, развитие персонала, производительность труда, организационная культура.

***THE PLACE OF LABOR POTENTIAL IN THE SYSTEM OF LABOR
PRODUCTIVITY***

Shishkin A. N.

Ph. D., associate Professor

*Tula state pedagogical University named after L. N. Tolstoy
Tula, Russia*

Abstract

The article is devoted to the consideration of issues related to labor potential. The

analysis of factors influencing the formation of labor potential is carried out. The article considers the system of personnel development and its impact on the labor potential in General. Recommendations are given in the field of adjusting the concept of labor potential, and the place of organizational culture in the development of personnel is determined. The importance of organizational culture in the formation of a system of professional development of personnel as the main Foundation for improving labor productivity is determined.

Keywords: labor potential, personnel development, labor productivity, organizational culture

В настоящее время существует множество подходов к определению понятия трудового потенциала. О. В. Кудрявцева в своей монографии, посвященной теоретическим подходам к понятию трудового потенциала, дает классификацию этим подходам [4]. Первый из них отождествляет трудовой потенциал с трудовыми ресурсами в их количественном и качественном соотношении. В основе данной теории лежит предположение, что трудовой потенциал фактически – это то трудоспособное население, которым располагает общество. При этом отмечается, что улучшение качественных характеристик может дать развитие и трудовому потенциалу. Т. е. фактически при увеличении трудоспособного возраста получим и повышении рудового потенциала, так же и с образованием. Допустим, все 100% населения имеют по три высших образования, что в конечном итоге повышает и уровень трудового потенциала.

Второй подход включает в понятие трудовой потенциал элементы производительных сил и производственных отношений. В этом случае речь идет уже не столько о конкретном человеке, сколько о синергетическом эффекте, который можно получить при его взаимодействии с другими членами трудового коллектива. При этом предполагается изучение данного понятия в зависимости

от исторического этапа и, следовательно, само изучение базируется на социально-экономическом явлении – кооперации [1].

Третье направление в изучении понятия трудового потенциала включает в его элементы следующие составляющие: психофизиологическую, интеллектуальную и социальную. Данный подход основан на физических и духовных качествах сотрудников. Когда работник обладает хорошим здоровьем, эмоционально устойчив, вынослив, то соответственно он и обладает более высоким трудовым потенциалом. Если таких людей проживает на определенной территории больше, то и государство с таким населением обладает более высоким трудовым потенциалом.

Четвертое направление в определении трудового потенциала основано на раскрытии индивидуальных качествах людей, а также их возможности выбора рода занятий. Человека характеризуют как объекта, у которого есть свои особенности и потребности в сфере труда.

Рассматривая все эти направления, нельзя не отметить, что каждое из них имеет ряд ограничений и не в полном объеме раскрывает понятие трудового потенциала. Нельзя оценивать трудовой потенциал на основе количественных показателей, связанных с наличием трудовых ресурсов и их степенью подготовленности. Будет недостаточным идентифицированные трудового потенциала с психологическими особенностями индивида. В целом понятие трудовой потенциал постоянно эволюционирует и его определение является многофакторным понятием. Не существует количественных показателей, способных отразить в полной мере трудовой потенциал индивида. В настоящий момент в системе управления персоналом используют общие показатели, которые помогают руководителям ориентироваться в системе взаимодействия с персоналом и стараться принимать наиболее эффективные управленческие решения [6].

Для определения трудового потенциала именно в настоящих условиях в которых оказалась экономика Российской Федерации можно определить прежде

всего, как способность сотрудника к постоянному совершенствованию себя. Таким образом предлагается следующая формулировка поднятия трудового потенциала исходя из необходимости формирования политики в области повышения производительности труда. Трудовой потенциал индивида заключается в умении использовать в своей практической деятельности ситуационное мышление, уровень которого определяется переменными показателями, характеризующими эффективность любой деятельности в конкретный момент времени, а также возможностью и умением брать на себя ответственность за совершаемые действия. Именно эти два направления (ситуационный подход и готовность брать на себя ответственность) в настоящее время определяют эффективность деятельности персонала и в частности конкретного индивида независимо от сферы деятельности. Третьим компонентом трудового потенциала можно выделить умение взаимодействовать в коллективе. Только командная работа может дать более высокий синергетический эффект, что в конечном итоге повысит эффективность функционирования в целом. Исходя из предложенных компонентов, характеризующих трудовой потенциал, можно отметить, что руководство организации при его формировании должно обратить внимание на развитие персонала в следующих областях [2]:

1. Формирование ситуационного подхода и неординарного мышления при выполнении трудовых задач;
2. Формирование ответственности в процессе выполнения своих трудовых функций;
3. Командному взаимодействию.

Именно перечисленные компоненты являются ключом к успеху в повышении производительности труда с точки зрения такого фактора производства как труд. Но данный подход не говорит о том, что нужно делать упор только на эти три составляющие и забывать о других элементах, входящих в систему развития персонала [8]:

1. Переподготовка и повышение квалификации кадров;
2. Планирование деловой карьеры;
3. Ротация кадров;
4. Организация адаптации;
5. Формирование корпоративной культуры.

Таким образом в систему развития персонала входят множество элементов, но носят общий характер. Например, такое направление как переподготовка и повышение квалификации кадров. С одной стороны, данное направление напрямую должно влиять на развитие персонала, повышение трудового потенциала и в конечном итоге на повышение производительности. С другой стороны, оно обезличено, т. е. сотрудник не всегда понимает зачем ему нужно повышать квалификацию, если, по его мнению, он и так уже сформировавшийся специалист и считает себя лучшим в коллективе.

Такое повышение квалификации не учитывает того, что внутренняя мотивация сотрудника не располагает к обучению в принципе и полученная им корочка о прохождении курсов в принципе никак не повлияет на эффективность его деятельности. На наш взгляд прежде чем проводить курсы повышения квалификации любого направления или курсы переподготовки необходимо поработать над организационной культурой в целом, куда отдельным элементом входит система внутренних коммуникаций и формирование ответственности в рамках должных обязанностей сотрудника. Именно после того, как структурно будут определены цели каждого и этот каждый будет четко знать свое место в системе ответственности при формировании отдельных элементов готового продукта или предоставлении услуги, только тогда человек приходя на курсы повышения квалификации будет понимать, что ему необходимо изучить и каким социальным опытом он может поделиться со своими сотрудниками для формирования более эффективного подхода к выполнению коллективных трудовых операций [4].

Аналогично будет выглядеть и пункт, связанный с формированием деловой карьеры. Если четко выстроена система ответственности, привязанная к конкретной должности и доведена до сотрудников, то в целом процесс его самоопределения в организации будет полноценней. При этом речь не идет о той ответственности которая прописана в должностных инструкциях. В них чаще всего прописана ответственность в рамках организации и регламентирует отношения руководитель-подчиненный. В нашем случае мы говорим об ответственности перед потребителем продуктов или услуг, которые производит предприятие. Именно об этой ответственности, которая может быть регламентирована в рамках элементов организационной культуры, чаще всего забывает руководитель. И именно этой ответственности необходимо обучать сотрудников. Только тогда можно получить небезразличный коллектив выполняющий общие цели и задач, так называемый коллектив единомышленников. В этом случае сотрудник, не имеющий определенных компетенций, ни в коем случае не будет претендовать на место более высокое, потому что будет понимать, что он не сможет удовлетворить потребности не только трудового коллектива, в котором он работает, но и общества для которого он работает.

В связи с этим в основе профессионального развития персонала должны стоять следующие элементы [5].

1. Формирование и развитие у сотрудника способностей и моделей поведения, которые коррелируют с целями и задачами компании;
2. Создание необходимых условий для максимальной реализации сотрудника;
3. Соединение целевых аспектов и условий функционирования сотрудника на основе интересов последнего.

В области профессионального развития персонала необходимо иметь привязку к общей стратегии компании. Именно от связки «миссия – стратегические цели – задачи – трудовые операции» зависит в конечном итоге

эффективность функционирования трудовой единицы. Показатели, характеризующие степень взаимодействия вышеуказанных элементов и будут являться одними из основных в общих интегральных критериях, характеризующих производительность труда. В каждой трудовой операции должен быть целевой след, который обеспечивает элемент общей стратегии и путей её достижения. Конечно же выполнение сложных целевых задач требует и созданию необходимых условий, которые в конечном итоге будут являться либо катализатором трудовых процессов, либо тормозом.

В любом случае можно однозначно утверждать, что работа, не имеющая какой-то более высокой цели, связанной с потребительской ценностью продукта или его социальной значимостью, будет выполняться с меньшей эффективностью, чем если она будет к таковой привязана.

Базой для формирования системы развития являются внутренние регламенты, позволяющие четко определить степень взаимодействия персонала внутри организации. Когда предприятие начинает жить по жестким регламентам, то это позволят сразу повысить эффективность её деятельности в том числе и производительность труда. Причем регламентации подвергается вся деятельность компании без исключения от планирования производства до формирования системы сбыта продукции. На основе регламентов могут формироваться стандарты, которые в дальнейшем образуют базу для роста темпов производительности труда.

В дальнейшем компании необходимо формировать внутреннюю базу накопленного опыта, знаний и навыков. Именно эта база может послужить фундаментом для создания системы потенциального роста организации в научном, техническом и в конечном счете экономическом направлении.

В результате проведенного исследования о роли трудового потенциала для роста производительности труда можно сделать следующие выводы:

1. Определение трудового потенциала не является статичным и зависит от множества факторов. К таким факторам, может быть отнесено: территориальное положение; менталитет; наличие современных технологий производства и т. д.

2. В само определение трудового потенциала необходимо добавить такое понятие как трудовая ответственность. Именно наличие данной составляющей трудовых ресурсов позволяет повысить уровень производительности труда. Данный элемент не является единственным приносящим положительный эффект, а работает в синергетической связке с такими качествами сотрудников как умение работать в команде.

3. Под трудовой ответственностью прежде всего необходимо понимать ответственность сотрудника перед потребителем, а не элементы должностной инструкции, которые регламентируют ответственность сотрудника в процессе выполнения им трудовых операций.

4. В основе повышения производительности труда на базе проведения курсов повышения квалификации лежит формирование организационной культуры на базе трудовой ответственности. Только при наличии сформированной организационной культуры можно получить максимальный эффект от проведения курсов повышения квалификации, особенно в области развития персонала и освоения новых компетенций.

5. Фундаментом системы развития персонала является накопление самим предприятием опыта знаний и навыков в области выполнения высокоэффективных трудовых операций. Это позволит формировать собственную систему повышения производительности труда, адаптированную именно для данного производства и для конкретного момента времени.

Библиографический список

1. Базаров, Т.Ю. Управление персоналом / Т. Ю. Базаров. - М.: Academia, 2017. - 320 с.

2. Веснин, В.Р. Управление персоналом в схемах: Учебное пособие / В.Р. Веснин. - М.: Проспект, 2015. - 96 с.
3. Кибанов, А.Я. Управление персоналом в России: Монография / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова, И.А. Эсаулова и др. - М.: Инфра-М, 2018. - 240 с.
4. Кудрявцева О.В. Экономический механизм формирования и использования рабочей силы на селе: монография. - Тверь: «Агросфера» ТвГСХА, 2010. - 142 с.
5. Маклаков А. Г. Личностный адаптационный потенциал: его мобилизация и прогнозирование в экстремальных условиях // Психологический журнал. – 2001. -№ 1 (Т. 22). - С. 16-24.
6. Потемкин, В.К. Управление персоналом / В.К. Потемкин. - СПб.: Питер, 2019. - 320 с.
7. Чуланова, О.Л. Управление персоналом на основе компетенций: Монография / О.Л. Чуланова. - М.: Инфра-М, 2018. - 1142 с.
8. Фёдорова, Н.В. Управление персоналом организации / Н.В. Фёдорова, О.Ю. Минченкова. - М.: КноРус, 2018. - 190 с.
9. Экономика труда: учебник / Е.В. Михалкина, О.С. Белокрылова, Е.В. Фурса. – М.: РИОР: ИНФРА-М, 2017.-273 с.

Оригинальность 85%