

ФАКТОРЫ РАЗВИТИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

FACTORS OF DEVELOPMENT OF LABOUR POTENTIAL

T. Khloпова

Summary. The article deals with the theoretical aspects of the development of the labor potential of the enterprise's employees, identifies the factors that influence this process and trends observed in the modern Russian economy. Separate attention is paid to the analysis of the impact on the labor potential of workers from the side of the following factors: scientific and technical, organizational-economic, socio-economic and cultural. Attention is focused on the problems of their interaction, as each group of factors can have some influence on the development of the labor potential of the employee of the enterprise. The character of the influence of the abovementioned factors of development of labor potential and under different economic systems is considered: the command-administrative and market model of the economy. At the end of the article, the author concludes that previous events, among which Russia's economic stagnation is the reason for the growing demand for quality of labor resources, makes the issue of development of labor potential acute for commercial activities of enterprises.

Keywords: labor potential; personnel Management; human resources; staff; labor process; work; labor resources.

Хлопова Татьяна Владимировна

*Д.э.н., профессор, Российский государственный университет нефти и газа (НИУ) имени И. М. Губкина
hloпова1963@gmail.com*

Аннотация. В статье рассмотрены теоретические аспекты развития трудового потенциала работников предприятия, выделены факторы, влияющие на данный процесс и тенденции, наблюдающиеся в современной российской экономике. Отдельное внимание уделено анализу влияния на трудовой потенциал работников со стороны следующих факторов: научно-технических, организационно-экономических, социально-экономических и культурных. Акцентируется внимание на проблематику их взаимодействия, поскольку каждая группа факторов может иметь то или иное влияние на развитие трудового потенциала сотрудника предприятия. Рассмотрено влияние вышеперечисленных факторов развития трудового потенциала и при различных экономических системах: командно-административной и рыночной модели экономики. В заключение статьи, автором сделаны выводы о том, что предшествующие события, среди которых экономический застой России становятся причиной возрастания требования к качеству трудовых ресурсов, что делает вопрос развития трудового потенциала острым для коммерческой деятельности предприятий.

Ключевые слова: трудовой потенциал; управление персоналом; человеческие ресурсы; персонал; трудовой процесс; труд; трудовые ресурсы.

Трудовой потенциал работника — это совокупность физических и духовных качеств человека, определяющих возможность и границы его участия в трудовой деятельности, способность достигать в заданных условиях определенных результатов, а также совершенствоваться в процессе труда [5].

В связи с этим, актуальность исследуемой темы связана с влиянием все большего числа факторов на развитие трудового потенциала работников предприятий России.

Целью статьи является анализ основных групп факторов, которые влияют на уровень развития трудового потенциала работников.

Развитие трудового потенциала работников производственного предприятия происходит под постоянным влиянием множества факторов, определяющих тенденции его воспроизводства, масштабы, качество и результативность использования. Эти факторы с определенной степенью условности можно объединить в четыре группы: научно-технические, организационно-экономические, социально-экономические и культурные. Различные по характеру и уровню своего влияния в со-

вокупности эти факторы составляют определенную систему. В результате действия данных факторов, а также участия человека в непосредственном процессе труда, происходит переход трудового потенциала из возможных в реальные производительные силы.

Кроме того, независимо от характера своего воздействия на динамику трудового потенциала рассматриваемые факторы можно объединить в две группы: внутренние и внешние. При этом в зависимости от уровня рассматриваемого объекта (конкретный работник, предприятие, отрасль, регион или страна в целом) содержание внешних и внутренних факторов будет различно [1].

Например, с точки зрения работника, к внутренним факторам развития его трудового потенциала будут относиться характер профессиональной специализации, тип мотивации в сфере труда, переподготовки и повышения квалификации и т.д. Внешними факторами будут являться тип собственности предприятия, региональные особенности жизнедеятельности и отраслевая специфика предприятия, а также экономико-политические процессы, протекающие в стране.

Применительно к современному этапу развития экономики России внешние факторы включают «рыночную» и «нерыночную» составляющую. Все, что связано с реорганизацией производственно-экономических процессов на предприятии с целью выхода из кризисной ситуации, поддержания конкурентоспособности продукции и т.д., уровнем жизни работников, их социальной защищенностью, имеет непосредственное отношение к «рыночным» факторам, определяющим динамику характеристик трудового потенциала.

К «нерыночным» факторам относятся отраслевая специфика, связанная с технико-технологическими особенностями производственного процесса, что однозначно определяет профессионально-квалификационные, а часто и психофизиологические требования к персоналу предприятия [3]. Развитие трудового потенциала определяется также «нерыночными» факторами регионального характера. К ним относятся особенности демографической ситуации, природно-климатические, культурно-исторические, этнические особенности и другие.

При этом научно-технические, организационно-экономические, социально-экономические и культурные факторы определяют уровень развития трудового потенциала работников предприятий в любом историческом периоде, при любом способе производства и любом типе экономической системы.

Научно-технические и организационно-экономические факторы, с одной стороны, формируют требования, предъявляемые к трудовому потенциалу работников со стороны работодателей. Эти требования зависят, во-первых, от особенностей производственного процесса, применяемых техники и технологий, а, во-вторых, от экономической ситуации, складывающейся на предприятии. Тем самым данные факторы задают вектор изменения характеристик трудового потенциала работников.

С другой стороны, они определяют условия его развития на разных уровнях. При этом уровень развития инфраструктуры воспроизводства трудового потенциала показывает, насколько общество в целом и отдельное предприятие, в частности, заинтересованы в развитии трудового потенциала, и какую реальную помощь в этом направлении они в состоянии оказать.

Социально-экономические факторы в первую очередь определяют возможности самого человека по изменению характеристик своего трудового потенциала. При этом данные возможности зависят также от уровня развития инфраструктуры и условий труда на конкретном рабочем месте.

В то же время и требования, предъявляемые работодателями к характеристикам трудового потенциала, и возможности работников удовлетворять этим требованиям, ощущает на себе действие культурных факторов. Данная группа факторов, с одной стороны, формирует профессиональную культуру, профессиональный менталитет работников, влияет на развитие корпоративной культуры на предприятии, тем самым, расставляя акценты на наиболее значимых, в каждом конкретном случае характеристиках трудового потенциала. С другой стороны, влияя на формирование ценностных ориентаций и установок, мотивацию работников в сфере труда, культурные факторы определяют возможности работников удовлетворять заданным требованиям.

При этом каждый из рассматриваемых нами факторов в процессе своего воздействия на трудовой потенциал работников испытывает взаимное влияние других факторов, т.е. находится с ними во взаимосвязях и взаимозависимостях. Характерными чертами данных взаимосвязей, с нашей точки зрения, являются:

1. Комплексность, заключающаяся в том, что эти связи никогда не ограничиваются взаимодействием двух сфер, а прямо или косвенно продолжают свое влияние в других сферах. Так, изменения в производственной сфере под влиянием научно-технических факторов вызывает изменение организации производства и его культуры.

Преломляясь через реальные условия воспроизводства и использования трудового потенциала (организационно-экономические факторы) технико-технологические изменения находят свое отражение в изменении сознания, ценностных ориентаций и мотивации персонала предприятий, т.е. включаются в действие культурные факторы. Аналогичным образом импульс, порождаемый экономико-политическими изменениями, преломляясь в функциональном влиянии производственной сферы, продолжает действовать в социальной сфере предприятия, отражаясь на условиях воспроизводства его трудового потенциала.

2. Целостность, выражающаяся в том, что рассматриваемые взаимосвязи представляют собой органически целостный процесс с единым пространством действия, в котором все многочисленные и многообразные связи, переплетаясь и взаимообогащаясь, образуют реальные предпосылки формирования и развития трудового потенциала, соответствующего предъявляемым требованиям, а также характер и направления этого развития.

3. Противоречивость воздействия различных факторов на характеристики трудового потенциала работников. В той или иной мере такая противоречивость свойственна любому историческому периоду. Однако

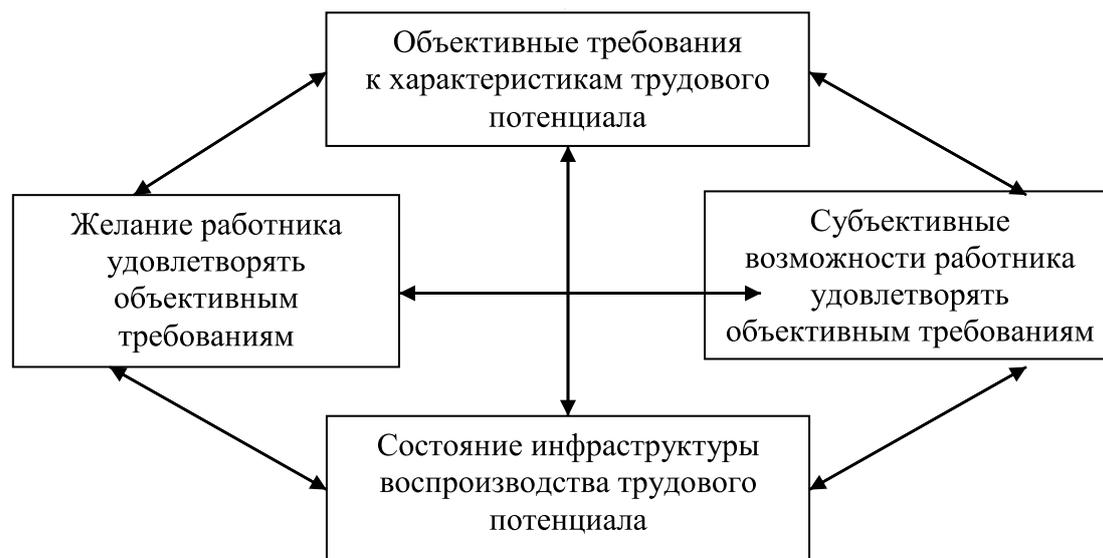


Рис. 1. Противоречивость действия факторов формирования и развития трудового потенциала

особенно остро она проявляется в кризисные, переломные моменты истории. При этом современный этап развития экономики России характеризуется противоречивостью действия практически всех факторов, влияющих на процесс формирования и развития трудового потенциала работников предприятий (рисунок 1).

Так, необходимость модернизации производства, достижения конкурентоспособности выпускаемой продукции, определяющие высокий уровень требований к персоналу предприятий (особенно к профессионально-квалификационным и мотивационным характеристикам), наталкиваются, с одной стороны, на неготовность основной массы работающих к динамичному поведению в сфере труда, профессиональной подготовки и повышения квалификации.

С другой стороны, необходимость поддержания уровня конкурентоспособности персонала предприятий (а иногда и опережающая подготовка) приходит в противоречие с практически разрушенной инфраструктурой воспроизводства различных характеристик трудового потенциала. В то же время плачевное состояние инфраструктуры, либо недоступность ее услуг для большинства работающих, на фоне неблагоприятной социально-экономической (а во многих регионах и экологической) ситуации ограничивает возможности работников удовлетворять возросшим требованиям (даже при высоком уровне заинтересованности последних в развитии трудового потенциала).

4. Двойственный характер влияния некоторых факторов, выражающаяся в разнонаправленном воздействии одного и того же фактора на различные характери-

сти трудового потенциала. Например, возникновение и рост безработицы, угроза потери рабочего места отрицательно сказываются на психоэмоциональном состоянии человека, отражаясь на его психофизиологических характеристиках (здоровье, стрессоустойчивость).

С другой стороны, существование безработицы оказывает определенное положительное влияние на мотивационные характеристики работника, активизирует его поведение в сфере труда, профессиональной переподготовки и повышения квалификации, что приводит к динамике профессионально-квалификационных характеристик трудового потенциала и способствует росту конкурентоспособности человека.

Перечисленные факторы всегда действуют в определенных исторических условиях. Причем на разных этапах исторического развития страны содержание указанных факторов может меняться, наряду с известными, развиваются новые действующие силы. Их влияние на характеристики трудового потенциала может носить как позитивный, так и негативный (дестабилизирующий, разрушительный) характер. Это во многом определяет направление дальнейшего развития трудового потенциала, а также степень активности работников предприятий в сфере труда, профессиональной подготовки и повышения квалификации.

Сегодняшние тенденции и проблемы в развитии трудового потенциала российских предприятий, с одной стороны, являются следствием проводимых в стране реформ [2]. При этом помимо позитивного и негативно-го воздействия на развитие отдельных характеристик трудового потенциала работников предприятий тех или

иных социально-экономических процессов последнего десятилетия, на процесс развития и реализации потенциала, работающих накладывает отпечаток незавершенность перехода к рынку.

Тот или иной тип экономической системы, в конечном счете, формирует соответствующий тип трудового потенциала населения. В условиях административно-командной экономики трудовой потенциал закрепощен государственной формой собственности и адекватными ей формами занятости, которые лишают работника элементарной экономической свободы.

В то же время опыт многих западных стран свидетельствует о несомненной эффективности общественного развития при смешанном типе экономики (в сочетании с гражданскими свободами и правами человека, демократичной политической властью). Сегодня, к сожалению, пока нет достаточных оснований говорить о каком-либо устойчивом типе трудового потенциала, поскольку еще не до конца сформировался устойчивый тип самой социально-экономической системы.

С другой стороны, проблемные ситуации в сфере трудового потенциала во многом «подготовлены» предшествующим состоянием развития России. Все сферы жизни общества в той или иной степени испытали на себе воздействие накопившихся негативных моментов в развитии нашей экономики, социальной и духовной сфер, что не могло не вызвать деформаций в развитии трудового потенциала.

Трудовой потенциал как важная составляющая человеческого потенциала является одним из важнейших факторов экономического роста и инновационного развития общества. Развитие трудового потенциала является ключевым условием роста благосостояния населения и предполагает улучшение качества трудового потенциала, совершенствование подготовки и переподготовки трудового потенциала, развитие профессиональных навыков трудового потенциала, а также реформирование и развитие сфер образования и здравоохранения [4].

При этом, для достижения цели в виде роста уровня трудового потенциала в России необходимо проводить комплексные действия, ибо внутренне рыночные факторы приводят к негативным процессам, а именно [6]:

- ◆ депопуляция населения;
- ◆ уровень здоровья населения;
- ◆ кадровое обеспечение;
- ◆ инновационный путь развития и структурная безработица;
- ◆ «утечка мозгов»;
- ◆ структурные изменения в системе профессионального образования.

По этой причине, необходимостью является практическое применение мер по развитию трудового потенциала предприятий России:

- ◆ устранение и минимизация негативного влияния факторов, которые отрицательного воздействуют на воспроизводство и здоровье населения страны;
- ◆ улучшение национальной системы здравоохранения;
- ◆ перераспределение трудовых ресурсов по регионам России, где чувствуется их дефицит (маловероятный метод, с учетом того, что против него могут воздействовать население и общество);
- ◆ совершенствование государственной политики, касаемо вопроса регионального протекционизма;
- ◆ сокращение продолжающей маргинализации бюджетной сферы;
- ◆ развитие системы непрерывного образования;
- ◆ создание стимулов, с помощью которых повышается уровень качества образования;
- ◆ создание системы переподготовки и повышения профессиональной квалификации работниками России;
- ◆ снижение уровня структурной безработицы с помощью создания новых рабочих мест;
- ◆ создание инструментов и механизма, с помощью которых произойдет легализация теневого сектора экономики страны.

Потребности производства предъявляют все более жесткие требования к работникам. В то же время существует масса ограничений, не зависящих от человека, навязанных отжившей системой управления и рутинной технической базой, которые препятствуют свободному включению человека в трудовой процесс, что уже заранее предполагает невозможность полной реализации способностей личности.

Кроме того, современные тенденции в развитии трудового потенциала также связаны с глобальными трансформационными процессами, протекающими в мире, с постепенным переходом к информационному обществу и соответствующему ему типу занятости. Последний характеризуется преобладанием творческих, мобильных способностей работников, существованием новой профессионально-квалификационной структуры, ростом значимости образования и т.д.

При этом действие рассматриваемых факторов является одновременно и как «отголосок прошлого», и как «последствие» реформирования экономической жизни, и как влияние процесса перехода от индустриального к постиндустриальному обществу, характерное для развитых стран.

ЛИТЕРАТУРА

1. Система управления трудом в условиях институциональных преобразований / под ред. М. А. Винокурова. — Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2007. — 544с.
2. Хлопова Т. В. Характер влияния факторов на развитие трудового потенциала работников в различные исторические периоды // Articles of The European Scientific and Practical Congress «Scientific resources management of countries and regions». — Copenhagen, 18 July 2014, P. 85–89
3. Экономика и менеджмент в условиях нелинейной динамики / под ред. д-ра экон. наук, проф. А. В. Бабкина. — СПб.: Изд-во Политехн. ун-та, 2017. — 773 с.
4. Алиева П. Р. Факторы развития национального трудового потенциала // Современные проблемы науки и образования. — 2014. — № 5.
5. Лябах О. В., Чернышева Ю. С. Основные факторы формирования и развития трудового потенциала на предприятии // Современные проблемы науки и образования. — 2014. — № 5.
6. Каляганова А. Ф., Безгласная Е. А. Проблемы развития трудового потенциала России. URL: <https://www.rae.ru/forum2011/pdf/article528.pdf> (дата обращения 18.09.2018).

© Хлопова Татьяна Владимировна (hlopova1963@gmail.com).

Журнал «Современная наука: актуальные проблемы теории и практики»



Российский государственный университет нефти и газа (НИУ) имени И. М. Губкина