УДК 316.334.22 **DOI:** 10.12737/13183

Гришакова Е.А.
Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, Орловский филиал, аспирант кафедры социологии и психологии управления (Российская Федерация, г. Орёл)

Трансформация трудового потенциалом саморегулируемых организаций

Статья посвящена проблемам управления трудовым потенциалом саморегулируемых организаций. Автор анализирует предпосылки формирования социального института саморегулируемых организаций, выделяет цели и задачи их функционирования, акцентируя внимание на особенности формирования управленческой культуры. В работе представлен компаративистский анализ саморегулируемых организаций и традиционных иерархических систем.
Ключевые слова: трудовой потенциал, персонал предприятия, факторы трансформации трудового потенциала.

Grishakova E.A.
Postgraduate student of the Department of Sociology and Psychology, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration
(Russian Federation, Orel)
E-mail: glider12@list.ru

MANAGEMENT OF LABOR POTENTIAL OF SELF-REGULATORY ORGANIZATIONS

The article is devoted to the problems of operation of employment potential of company personnel under regional labour market. The author presents social factors which influence employment potential of company personnel and offers means which can stimulate the realization of labour potential in the professional activity.
Keywords: employment potential, company personnel, factors of transformation of labor potential.

Эффективность персонала предприятия в современных условиях стремительного перехода к постиндустриальному обществу постоянно изменяется под воздействием различных внешних и внутренних факторов социально-экономической среды. Происходит трансформация ценностей в труде, осложняется адаптация, отсутствуют стабильность и перспективы карьерного развития.

В ситуации вынужденной трудовой миграции и меняющихся трудовых потребностей возникла социальная проблема реализации трудового потенциала персонала предприятия.

Термин «трудовой потенциал» был введен в научный оборот сравнительно недавно, его появление было вызвано практическими потребностями времени. Возникновение данной категории – реакция науки на потребности практики с целью вскрыть резервы развития и реализации совокупной способности людей к труду, наметить пути роста творческой активности человека как субъекта производства и общественной жизни. Для определения возможности участия отдельного индивида в трудовых процессах обычно

применялись понятия «рабочая сила» и «человеческий капитал».

Понятием «рабочая сила» принято характеризовать способность человека к труду, совокупность его физических и интеллектуальных данных, применимых в производстве. Как правило, рабочая сила характеризуется показателями здоровья, образования и профессионализма. «Человеческий капитал» – более широкое понятие, включающее совокупность всех качеств, определяющих производительность и являющихся источниками доходов человека, предприятия и общества. К ним обычно причисляют здоровье, врожденные способности, качество полученного образования, уровень приобретенного профессионализма, мобильность.

Никонов М.В. [6] в своей статье при описании трансформации трудового потенциала к числу факторов социально-экономической среды относит содержание и характер труда, выступающие как важнейшие социологические категории. Их изучение позволяет понять, что развитие труда невозможно без качественных сдвигов в его содержании в ходе научно-технического прогресса. Социологи пришли к признанию того, что главной производительной силой является человек – фундаментальная основа долгосрочного устойчивого положения предприятия на рынке. Способность осуществлять и совершенствовать трудовую деятельность присуща как отдельному работнику, так и группе и обществу в целом.

По мнению Ж.Т. Тощенко, проблемы социальных изменений, такие как рынок труда, миграция, занятость, безработица, носят глобальный характер. Они не могут быть решены в рамках отдельно взятого предприятия, для их решения требуются совместные усилия государственных и общественных организаций в рамках всей страны или отдельно взятого региона.

Егоров В.Д. определяет «трудовой потенциал» как взаимосвязанную совокупность количественных и качественных характеристик части вовлеченного в различную трудовую деятельность населения региона, обеспечивающих необходимые достижения производственных целей в определенных социально-экономических условиях с учетом научно-технического прогресса [2].

Само определение «потенциал» означает присутствие у кого-либо (отдельного человека, трудового коллектива и общества в целом) еще не проявивших себя «скрытых» возможностей и способностей в соответствующих сферах жизнедеятельности. Потенциал (трудовой, производственный, экономический) является обобщенным понятием, собирательной характеристикой ресурсов, привязанных к определенному месту и взятых в определенный момент времени.

Шухотович В.Р. в своей работе делает акцент на возросшее в условиях инновационного развития общества внимание к вопросам трудовой мотивации. Неотделимой частью трудовой мотивации является стимулирование творческой и профессиональной активности сотрудников предприятия, ориентация их на понимание целей избранной профессии и социальных ценностей общества.

Трудовой потенциал формируется на основе соединения количественной и качественной характеристик. [ ]

К факторам, характеризующим трудовой потенциал, также относят:

– физиологические и психологические возможности участия в общественной и производственной деятельности;

– способности к осуществлению нормальных социальных контактов;

– рациональное поведение в условиях окружающей действительности;

– наличие знаний, умений и навыков, необходимых для производства определенного вида работ и выполнения возложенных обязанностей;

– способности генерировать новые идеи, разрабатывать нестандартные методы и представления;

– предложение на рынке труда.

Приведенные детерминанты можно отнести как к трудовому потенциалу отдельного человека, так и к персоналу конкретного предприятия, населению региона и страны в целом.

Возможности отдельно взятого индивида по осуществлению в процессе социально-экономической деятельности широкого комплекса общественно-политических, организационно-управленческих, производственных и пр. функций, определяются такими индивидуальными особенностями, как:

– качества индивида как части населения – специфического трудового ресурса и основы производственного процесса;

– качества индивида как работника, главной производительной силы и субъекта производственных отношений (носителя способности к труду, посредством которой осуществляется создание индивидом материальных и духовных общественных благ);

– качества индивида как социально-формируемой личности, члена трудового коллектива, участника процессов управления на разных уровнях социума.

Потенциал, взятый в единстве пространственных и временных характеристик, аккумулирует в себе три различных уровня связей и общественных отношений:

– Базовый уровень, отражающий прошлое, представляет собой всю совокупность свойств, которые были накоплены системой под воздействием функционирования и развития процессов во время ее становления.

– Средний уровень, характеризующий настоящий момент с позиций возможности использования и применения имеющихся в наличии способностей.

– Высший уровень, определяющий способность работника не только применять имеющиеся способности, но и приобретать новые навыки. Это процесс, ориентированный на развитие потенциала.

Состояние современной российской экономики говорит о значительной утрате трудового потенциала или, в лучшем случае, о его недоиспользовании. Трудовой потенциал служит основой функционирования предприятия и как следствие, составляет основу рынка труда, являющегося региональной социально-экономической подсистемой.

Крыжановская О.А., Вертакова Ю.В., Положенцева Ю.С. определяют трудовой потенциал любого региона как совокупную способность ее трудовых ресурсов к производству максимального количества товаров и услуг при высоком уровне конкурентоспособности экономики.

В современных экономических условиях конъюнктура региональных рынков труда характеризуется значительными диспропорциями в соотношении спроса и предложения рабочей силы. Означенный дисбаланс является следствием региональных различий в уровне и качестве жизни, причем наблюдается устойчивая тенденция к усилению возникшей диспропорции.

С возрастанием роли человеческого фактора происходит и повышение требований к человеку как активному участнику производственного процесса со стороны общества. Меняются требования не только к уровню образования, квалификации, профессиональной подготовке работника, но и к его физическому и психологическому

состоянию, проявляемой социальной активности, уровню общей культуры.

Происходящие миграционные процессы обостряют актуальность проблемы формирования на региональном уровне следующих направлений:

– стимулирование работников к поиску вариантов построения своей трудовой карьеры, активной политики занятости;

– непрерывное повышение уровня квалификации, углубление профессиональных навыков, освоение новых областей в профессии;

– разработка региональной политики занятости, основывающейся на возможных изменениях, с разработкой мер по обеспечению эффективности использования трудовых ресурсов;

– системный мониторинг, управление воспроизводством и развитием трудового потенциала предприятий с учетом особенностей регионального рынка труда.

Существенным фактором, по мнению Колесниченко М.Б., для сотрудника современного предприятия оказывается необходимость постоянного выбора (заказов, объемов, средств, сроков и т.п.) в условиях дестандартизации занятости. Он вынужден самостоятельно выбирать различные варианты своей деятельности, моделировать собственные профессиональные навыки, производить фрагментарный сбор концепции своей трудовой деятельности, что сопряжено с постоянными рисками.

По мнению Тихоновой Е.Ю., важным фактором при определении направлений развития национальной социально-экономической системы и ее мезоуровневых подсистем, согласно принятым в большинстве регионов стратегиям развития, является формирование и реализация социально-экономической политики, направленной на обеспечение роста жизни населения. Однако он невозможен без реализации трудового потенциала экономически активной части населения. По сравнению с трудовым потенциалом работника трудовой потенциал предприятия и региональный трудовой потенциал – более сложные образования из-за многообразных социальных, сырьевых, демографических и культурных факторов.

Андрианова Е.В. выделяет в качестве факторов, влияющих на потенциал работника, возникшие в реальной сфере труда специфические социальные и экономические институты, которые постоянно видоизменяются, как и сами трудовые процессы. В результате постоянных трансформаций меняется весь характер социально-трудовых отношений. Принципиальное отличие региона от отдельного предприятия в том, что, будучи созданным для обеспечения условий жизни населения, в отличие от предприятия, он не может быть ликвидирован. Даже в условиях нестабильности субъект как территориальная административная единица должен выполнять свои социальные функции. По мнению автора, важной особенностью трудового потенциала региона является подверженность постоянным трансформациям, всегда подвижное состояние.

Анализ социологических подходов к изменениям условий профессиональной среды позволил выделить две группы факторов, влияющих на реализацию трудового потенциала персонала предприятия: структурные и функциональные.

К структурным факторам можно отнести: политику занятости, экономическую инфраструктуру региона, демографическую ситуацию, систему профессиональной подготовки, процесс вынужденной трудовой миграции.

Функциональные факторы трудового потенциала работника предприятия отражают уровень его

социально-трудовой мобильности и включают: здоровье, квалификацию, открытость непрерывному повышению квалификации, креативные навыки, коммуникативную эффективность, активную позицию на рынке труда.

Трудовой потенциал региона и более сложных социальных систем должен рассматриваться только в виде сложной целостной динамической системы. Для его изучения, определения его структуры, составления прогнозов и оценки возможных состояний необходимо использование системного подхода. Трудовой потенциал региона представляет собой совокупную способность его населения, обладающего определенными качественными и количественными характеристиками, способностью заниматься трудовой деятельностью, которая реализуется в сложившихся социально-географических, социально-экономических и иных условиях. Присущие региональному рынку труда миграционные процессы также обостряют актуальность проблемы формирования на региональном уровне следующих направлений:

– стимулирование работников к поиску вариантов построения своей трудовой карьеры, активной политики занятости;

– непрерывное повышение уровня квалификации, углубление профессиональных навыков, освоение новых областей в профессии;

– разработка региональной политики занятости, основывающейся на возможных изменениях, с разработкой мер по обеспечению эффективности использования трудовых ресурсов;

– системный мониторинг, управление воспроизводством и развитием трудового потенциала предприятий с учетом особенностей регионального рынка труда.

На региональном уровне целесообразно четкое согласование потребностей отраслей регионального хозяйства с предложениями на рынке труда. Для достижения максимального соответствия спроса и предложения необходимо постоянное проведение мониторинга состояния рынка труда с целью составления прогноза динамики изменения потребностей на рынке на среднесрочный и долгосрочный периоды. На основании анализа результатов мониторинга важно формирование регионального заказа на подготовку специалистов сетью образовательных учреждений региональной системы средне-специального и высшего образования и переподготовки специалистов на базе центров занятости населения. Перспективным направлением является расширение профессиональной мобильности выпускников учебных заведений за счет получения ими интегрированных профессий и специальностей.

Трудовой потенциал отдельно взятого предприятия можно представить как динамическую совокупность ресурсов и возможностей человека, формирующуюся в течение всей жизни и реализуемую в трудовом поведении индивида. Мешков М.Ю. отдельно выделяет корпоративную культуру предприятия как сложное образование, являющееся важным фактором, непосредственно влияющим на достижение работниками предприятия в ходе совместной деятельности общих целей, решение вопросов адаптации предприятия к внешней среде и внутренней интеграции. Система управления человеческим потенциалом – мощнейший инструмент для повышения эффективности действия предприятия, что объясняет необходимость ее интеграции в бизнес-стратегию компании. Развитие трудового потенциала сотрудников, активную реализацию индивидуальных планов развития необходимо взаимно увязывать и осуществлять в едином направлении с планом развития предприятия. Для этого на предприятии необходимо:

– рационально выстроить очную и дистанционного систему обучения персонала;

– сформировать единый пул ценностей сотрудников (профессионализм, качество, инновационность, преемственность);

– разработать систему управления трудовым потенциалом предприятия (систему управления талантами);

– применить на предприятии систему оплаты труда, способствующую развитию сотрудниками своего трудового потенциала.

Используемые подходы к отбору и удержанию сотрудников на предприятии должны быть направлены на грамотный подбор, поддержание и развитие трудового потенциала персонала, планирование преемственности, повышения эффективности программ развития персонала. Система управления трудовым потенциалом должна стать неотъемлемым компонентом корпоративной культуры на всех иерархических уровнях организации. При этом необходимо учитывать, что целенаправленное развитие трудового потенциала сотрудников повышает их капитализацию и одновременно увеличивает риск их ухода с предприятия в случае отсутствия возможностей реализации карьерных устремлений.

Библиография/ References:

1. Андрианова Е.А. Изменение парадигмы мотивации и ценностей труда в контексте развития новой экономической социологии // Вестник Тюменского государственного университета. – 2014. – № 8. – С. 57-63.

2. Егоров В.Д. Методологические аспекты изучения трудового потенциала населения. – М.: Экон-Информ, – 2012. – 101 с.

3. Колесниченко М.Б. Постмодернистский и производственный труд в социологии. // Вестник ПНИНУ. Социально-экономические науки. – 2014. – №3 (24). – С.63-68.

4. Крыжановская О.А., Вертакова, Ю.В., Положенцева Ю.С. Формирование региональной системы управления трудовым потенциалом. // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент. – 2013. – №1. – С. 229-244.

5. Крюкова О.А. Оценка трудового потенциала в системе планирования социально-экономического развития региона//Среднерусский вестник общественных наук.- 2012- С.120-125

6. Мешков А.Ю. Структура корпоративной культуры // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Социально-гуманитарные науки. – 2012. – №10 (269). – С. 148-150.

7. Никонов М.В. Основные взгляды на предмет социологии труда. // Формирование гуманитарной среды в вузе: инновационные образовательные технологии. Компетентностный подход. – 2013. Т. 3. – С. 77-82.

8. Тихонова Е.Ю. Формирование региональной социально-экономической политики на основе управления трудовым потенциалом. // Социально-экономические явления и процессы. – 2011. – №1-2 (23-24). –С. 218-221.

9. Тощенко Ж.Т. Социология труда: Генезис идей и социальной практики (опыт нового прочтения). // Вестник Московского государственного университета приборостроения и информатики. Серия: Социально-экономические науки. – 2010. – № 26. – С. 217-240.

10. Шухатович В.Р. Профессиональное призвание: к вопросу о неэкономических факторах экономического роста // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. – 2014. – №5 (35). – С. 188-192.

1. Andrianova E.A. Izmenenie paradigmy motivacii i cennostej truda v kontekste razvitija novoj jekonomicheskoj sociologii // Vestnik Tjumenskogo gosudarstvennogo universiteta. –2014. – № 8. –P. 57-63. (In Russ.)

2. Egorov V.D. Metodologicheskie aspekty izuchenija trudovogo potenciala naselenija. – M.: Jekon-Inform, 2012. – 101 p.(In Russ.)

3. Kolesnichenko M.B. Postmodernistskij i proizvodstvennyj trud v sociologii. // Vestnik PNINU. Social'no-jekonomicheskie nauki. –2014. –№3 (24). –P.63-68.(In Russ.)

4. Kryzhanovskaja O.A., Vertakova, Ju.V., Polozhenceva Ju.S. Formirovanie regional'noj sistemy upravlenija trudovym potencialom. // Izvestija Jugo-Zapadnogo gosudarstvennogo universiteta. Serija: Jekonomika. Sociologija. Menedzhment. 2013. –№1. –P. 229-244.(In Russ.)

5. Kriukova O.A. Otsenka trudovogo potentsiala v sisteme planirovaniia sotsial'no-ekonomicheskogo razvitiia regiona//Srednerusskii vestnik obshchestvennykh nauk.- 2012- P.120-125.(In Russ.)

6. Meshkov A.Ju. Struktura korporativnoj kul'tury // Vestnik Juzhno-Ural'skogo gosudarstvennogo universiteta. Serija: Social'no-gumanitarnye nauki. 2012. №10 (269). –P. 148-150.(In Russ.)

7. Nikonov M.V. Osnovnye vzgljady na predmet sociologii truda. // Formirovanie gumanitarnoj sredy v vuze: innovacionnye obrazovatel'nye tehnologii. Kompetentnostnyj podhod. –2013. –T. 3. – P. 77-82.(In Russ.)

8. Tihonova E.Ju. Formirovanie regional'noj social'no-jekonomicheskoj politiki na osnove upravlenija trudovym potencialom. // Social'no-jekonomicheskie javlenija i processy. –2011. – №1-2 (23-24). – P. 218-221.(In Russ.)

9. Toshhenko Zh.T. Sociologija truda: Genezis idej i social'noj praktiki (opyt novogo prochtenija). // Vestnik Moskovskogo gosudarstvennogo universiteta priborostroenija i informatiki. Serija: Social'no-jekonomicheskie nauki. 2010. –№ 26. –P. 217-240.(In Russ.)

10. Shuhatovich V.R. Professional'noe prizvanie: k voprosu o nejekonomicheskih faktorah jekonomicheskogo rosta // Jekonomicheskie i social'nye peremeny: fakty, tendencii, prognoz. –2014. –№5 (35). –P. 188-192.(In Russ.)