
ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ В МЕТОДОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННО-ЭКОНОМИЧЕСКИМ ПОТЕНЦИАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ

© 2015 Анчабадзе Темур Джумберович
Санкт-Петербургский государственный экономический университет
191023, г. Санкт-Петербург, ул. Садовая, д. 21
E-mail: natalia.fomina@mail.ru

Дан анализ категории трудового потенциала в интерпретации различных авторов и условий ее применения. Представлен критический обзор основных концепций и научных подходов в исследовании потенциала человеческого фактора производства, определивших современное применение данной категории в научных исследованиях и практической деятельности. Предложен оригинальный подход к исследованию категории “трудоустройство” с позиции установления степени соответствия между характеристиками рабочего места и работника.

Ключевые слова: трудовой потенциал, рабочее место, управление трудовым потенциалом, модуль, прогнозирование.

Исследование проблем управления производственно-экономическим потенциалом предприятия и, как следствие, обеспечения его устойчивого развития приобретает особую актуальность в условиях высокой динамичности внешней среды, особенно для газовой отрасли. Современные методы управления крупными производственно-хозяйственными системами, направленные на развитие производства и конкурентоспособности на рынке, опираются, прежде всего, на эффективность управления человеческими ресурсами.

Стабильность и динамичность функционирования ОАО “Газпром” достигаются на основе реализации Программы долгосрочного устойчивого развития, добычи, транспортировки, хранения и переработки газа. В рамках Программы разработана и реализуется также концепция научно-технической политики компании, направленной на достижение роста производственного потенциала, обеспеченного ростом эффективности использования человеческих ресурсов¹.

Отметим, что производственно-экономический потенциал предприятия - это не столько сумма его компонентов, сколько возможный результат достижения целей организации в части производства и реализации продукции, который может быть получен на основе максимизации использования живого труда при существующем уровне развития техники и технологии.

В данной статье предлагается авторский подход к определению категории “трудоустройство” и ее применению в разработке мер по совершенствованию системы уп-

равления производственно-экономическим потенциалом в газовой отрасли.

Современная научная литература в области управления персоналом изобилует множеством определений основного фактора производства, называемого “человеческий фактор”. В экономической теории данный элемент производственной системы интерпретируется в виде таких категорий, как труд, рабочая сила, трудовые ресурсы ИТП. В контексте менеджмента тот же феномен представлен как персонал, работник, человеческие ресурсы. В литературе встречается категория “трудоустройство предприятия”², которая в указанной работе идентифицируется с такими понятиями, как “персонал организации”, “трудовые ресурсы”, “производительные силы производства”. Понятие трудового потенциала приводится в научных работах ряда авторов³, где оно рассматривается как совокупность количественных и качественных характеристик персонала или отдельного работника, включая вопросы мотивации, оценки социально-психологического климата в организации, оптимизации численности персонала, стимулирования труда. Перечисленные аспекты, безусловно, важны при совершенствовании системы управления персоналом, однако такой подход недостаточно полно учитывает возможности работника или его потенциала эффективно использовать свою рабочую силу в последующем процессе труда, где собственно и реализуется трудовой потенциал и получает свою количественную и качественную оценку как фактор производства.

Процесс труда как система включает в себя рабочую силу, предмет труда и орудия труда (средства производства) и условия труда.

Категория “труд” с точки зрения элемента производственно-экономического потенциала предприятия может быть рассмотрена в двух аспектах:

1. Потенциал работника, который представляет собой сложное сочетание физических и творческих способностей, знаний, навыков, опыта, духовных и нравственных ценностей, культурных установок и традиций.

2. Потенциал рабочего места как совокупность характеристик, обеспечивающих его функционирование в заданных организационных и социальных параметрах. В данном случае величина трудового потенциала будет определяться степенью соответствия между компетенциями работника и производственно-функциональной структурой рабочего места (рис. 1).

чение приобретают качественные составляющие трудового потенциала: знания, квалификация, образовательный уровень и т. д.⁴

Категория “трудоустройство” может быть представлена различными уровнями управления экономикой - от народного хозяйства в целом до предприятия, структурированного в соответствии с функциональным содержанием труда на отдельных рабочих местах или их групп. Ниже представлена схема формирования трудового потенциала в зависимости от масштаба экономической деятельности (см. таблицу).

Степень совпадения параметров обоих факторов производства показывает уровень развития трудового потенциала при соответствующем масштабе производства. Здесь уместно будет вспомнить закон социалистического народонаселения, согласно которому величине абсолютного прироста трудоспособного населения соответствовал адекватный прирост рабочих мест, учи-



Рис. 1. Принципиальная модель трудового потенциала

Потенциал работника выступает как фактор экономического развития, когда все большее значение приобретают его качественные составляющие: знания, квалификация, образовательный уровень. Однако можно утверждать, что потенциал рабочего места служит предпосылкой для формирования и наращивания производственно-экономического потенциала, т. е. своего рода элементарным механизмом регулирования экономической деятельности предприятия.

В современной экономике потенциал работника является одной из важнейших составляющих экономического потенциала предприятия. Более того, рабочая сила выступает как фактор экономического роста, причем все большее зна-

чающийся региональную демографическую ситуацию и масштабы мобильности рабочей силы.

Уровень потенциала рабочего места является предпосылкой для наращивания трудового потенциала, т. е. стимулом для осуществления эффективной деятельности⁵.

Рабочее место - это неделимое в организационном отношении звено производственного процесса, обслуживаемое одним или несколькими работниками, предназначенное для выполнения одной или нескольких производственных или обслуживающих операций; производственное пространство, в котором субъект труда взаимосвязан с размещенными средствами и предметом труда для осуществления процесса труда в соот-

Формирование трудового потенциала различного уровня деятельности

Уровень управления	Трудовой потенциал	
	Материальный фактор производства	Человеческий фактор производства
Народное хозяйство	Векторальная и отраслевая структуры производства	Демографические характеристики, уровень профессионального образования
Отрасль	Интенсивность инвестиционных и инновационных процессов	Наличие ключевых компетенций
Предприятие	Технологический уровень производства, диверсификация	Наличие специальных компетенций
Рабочие места	Квалификационный уровень решаемых задач	Профессионально-квалификационные компетенции

ветствии с целевой функцией, оно представляет собой организационную единицу вещественных факторов производства⁶.

Следует отметить, что как фактор экономического роста рабочее место может реализоваться только в сочетании с трудовым потенциалом работника.

Источником трудового потенциала как совокупности характеристик потенциала рабочего места и потенциала работника служит его экономическое содержание как движение капитала в форме рабочих мест и соединения с рабочей силой на основе спроса и предложения. Занятость является следствием динамики рабочих мест по количеству и структуре, которые составляют важнейшее условие создания общественного продукта.

Кроме того, рабочее место можно представить как часть производственно-технологической структуры предприятия, которая выступает основным элементом системы управления персоналом и актуализирует набор требований к трудовому потенциалу работника.

Трудовой потенциал рабочего места может быть рассмотрен в различных аспектах:

- как структурный элемент производственного процесса, обеспечивающий достижение целевой функции предприятия;
- как социальная функция, обеспечивающая занятость и профессионально-квалификационные характеристики рабочей силы;
- как механизм реализации экономических интересов в части получения трудового дохода, прибыли и налоговых поступлений;
- как объект регулирования и организации факторов производства в системе управления предприятием.

Приведенные выше дефиниции позволяют рассматривать трудовой потенциал как первичный организационный фактор, влияющий на формирование и развитие производственно-экономического потенциала предприятия. Отсюда следует, что основой повышения эффективности использования трудового потенциала является научно-технический прогресс, который воздействует, прежде всего, на все элементы производительных сил, совершенствуя орудия и предметы труда, технологию производства, изменяя характер трудового процесса и трансформируя профессионально-квалификационные требования к человеческим ресурсам.

Для оценки эффективности использования трудового потенциала может быть применен раз-

работанный автором модульный подход к управлению производством. Перспективность применения данного метода заключается в том, что оценке подвергается не только уровень технико-технологических параметров производственного узла, но и степень соответствия им профессионально-квалификационных и личностных характеристик обслуживающего персонала.

Динамика количественных характеристик обоих компонентов оценивается на основе прогнозов потребности в человеческих ресурсах, рассчитываемой с использованием нормативов численности обслуживающего персонала, в которых учитываются показатели технико-технологического потенциала модуля. Повышение эффективности использования трудового потенциала может быть достигнуто путем разработки моделей компетенций персонала для каждого модуля в соответствии с характеристиками последнего с учетом выбранного горизонта прогнозирования.

Характер имеющегося информационного материала об объекте прогнозирования позволяет использовать на первом этапе расчета потребности в персонале на перспективу фактографические методы прогнозирования. При этом нормы численности и нормы обслуживания по модулям представляют собой показатели, включающие информационный материал об объекте и его прошлом развитии. Ретроспективная информация, заложенная в нормативах численности и обслуживания, используется для расчета численности персонала по данным нормативно-целевых прогнозов, представленных в планах перспективного развития объекта. Качественная информация, характеризующая прогнозный фон, систематизируется и служит базой для разработки компетенций по модулям и является корректирующим фактором нормативно-целевого прогноза.

Прогнозная модель выглядит как система уравнений, набор правил, таблиц и тому подобного и представляет собой совокупность более или менее строго измеряемых данных, достаточно полно отображающих структуру и характер предмета исследования. Прогноз в этом случае выступает как преобразование индикаторов конкретных значений одной модели (исходной) в измененные по определенным законам и правилам индикаторы двух других (поисковой и нормативной). Иными словами, модель предмета прогнозистического исследования - это объект исследо-

вания, формализованный настолько, чтобы представить в форме, поддающейся количественным оценкам аналитического, диагностического и прогностического характера.

Все указанные признаки распространяются, в частности, и на исходную модель, специфическая ее функция состоит в том, что она выполняет роль основы, ядра прогнозной разработки.

Простейшим типом исходной модели прогноза является технико-технологический модуль, представленный упорядоченным набором показателей. Ниже приведем процедуру данного метода:

1) идентифицируется базовый элемент (модуль);

2) из тестовых планов перспективного развития извлекаются наиболее значимые показатели, характеризующие деятельность компании;

3) устанавливается вид зависимости между модулем и выбранными производными показателями;

4) выбирается вид прогноза изменений;

5) рассчитываются наиболее ожидаемые значения производственного потенциала;

6) осуществляется построение моделей компетенций для каждого модуля.

Качественная потребность, т. е. потребность по категориям, профессиям, специальностям, уровню квалификационных требований к персоналу, рассчитывается исходя из общей организационной структуры, а также организационных структур подразделений; профессионально-квалификационного деления работ, зафиксированных в производственно-технологической документации на рабочий процесс; требований к должностям и рабочим местам, закрепленным в должностных инструкциях или описаниях рабочих мест; штатного расписания организации и ее подразделений, где фиксируется состав должностей; документации, регламентирующей различные организационно-управленческие процессы с выделением требований по профессионально-квалификационному составу исполнителей.

Расчет качественной потребности по профессиям, специальностям сопровождается одновременным расчетом количества персонала по каждому критерию качественной потребности. Общая потребность в персонале находится суммированием количественной потребности по отдельным качественным критериям.

Алгоритм прогнозирования профессионально-квалификационной структуры человеческих ресурсов включает в себя первичное квалификационное деление персонала с использованием модульного подхода на специалистов и рабочих. Для этого используются нормативы численности и нормы обслуживания (рис. 2).

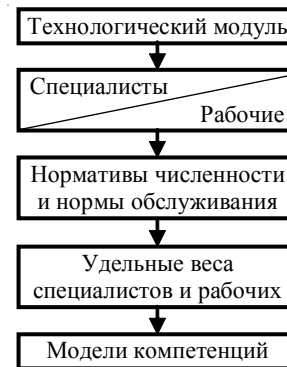


Рис. 2. Алгоритм прогнозирования профессионально-квалификационной структуры

Управление трудовым потенциалом на основе компетенций напрямую связано с реализацией концепции стратегического развития предприятия, которое основывается на оценке и совершенствовании его производственно-экономического потенциала. Предложенный нами модульный подход к управлению предприятием позволяет рассматривать технико-технологический модуль как сбалансированную систему рабочих мест, организованных по функционально-структурному принципу. Таким образом модуль в совокупности с обслуживающим персоналом может быть представлен в виде организационной суммы потенциалов рабочих мест и может служить базой для установления ключевых компетенций для предприятий газовой промышленности в соответствии с технологическим переделом: добыча, транспортировка, хранение, сжижение газа.

¹ Отчет о работе с персоналом ОАО «Газпром»: информ. сб. Москва, 2010.

² Управление трудовым потенциалом предприятия // Кадровик. Кадровый менеджмент. 2009. № 3.

³ См.: Бухалков М.И. Управление персоналом на предприятии: учеб. для вузов. Москва, 2005; Макарова И.К. Управление персоналом: учебник. Москва, 2002.

⁴ Мишуров С.С. Основы регионалистики. Иваново, 2003.

⁵ Управление экономическим потенциалом организации. Тамбов, 2012.

⁶ URL: <http://ru.wikipedia.org/wiki>.