

УДК 331.5:005.95

Е. В. Мещерякова¹, А. К. Тулекбаева²¹Белорусский государственный технологический университет²Южно-Казахстанский государственный университет им. М. Ауэзова**ОПТИМИЗАЦИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА
КАК ОПРЕДЕЛЯЮЩИЙ ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ
ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА**

В инновационной экономике эффективное использование трудового потенциала организации является фактором, определяющим ее конкурентное преимущество на рынке. Человек является сложной системой с набором способностей, возможностей, навыков и опыта работы. Люди, объединенные для совместной деятельности, являются сложным объектом управления. Степень вовлечения персонала организации в трудовой процесс зависит как от явных и неявных активов личности, так и от соответствия материальных и вещественных факторов производства состоянию трудового потенциала в каждый момент времени. Производительность труда определяется грамотным управлением системой трудовых ресурсов. Рост резервов производительности труда определяется уровнем технологичности деятельности по анализу и коррекции трудового потенциала в зависимости от текущих целей предприятия, т. е. должны планироваться основные показатели по любой кадровой технологии, потом осуществляться оперативная деятельность, в процессе которой отслеживаются показатели эффективности, далее следует оперативная коррекция по этим показателям и опять реализуется цикл планирования (цикл PDCA – «Plan-Do-Check-Act»). Приведены показатели эффективности.

В статье проведен обзор аналитической литературы по выбранной тематике, а также изложены основные показатели мониторинга системы управления трудовым потенциалом организации. Данную методику управления трудовым потенциалом можно внедрять в организациях Республики Беларусь, что поможет повысить производительность труда на отечественных предприятиях.

Ключевые слова: персонал, трудовой потенциал, производительность труда, процесс мониторинга, система параметров.

Ye. V. Meshcheryakova¹, A. K. Tulekbaeva²¹Belarusian State Technological University²M. Auezov South Kazakhstan State University**OPTIMIZATION OF LABOUR POTENTIAL AS DETERMINING FACTOR
OF INCREASING LABOUR PRODUCTIVITY**

In the innovation economy, efficient use of labour potential of the organization is a factor, which determines its competitive advantage in the market. Man is a complex system with a set of abilities, capabilities, skills and work experience. People, united to work together, are a complex control object. The degree of involvement of the organization's personnel in the labour process depends both from evident and not evident assets of the person, and from the compliance of tangible and real factors of production with the labour potential condition at any given time. Labour productivity is determined by a competent management of the system of human resources. The growth of resources of labour productivity is determined by the level of technological effectiveness of activities in the analysis and correction of labour potential, depending on the current objectives of the enterprise, i.e. main indicators should be planned for any HR technology, then operations should be carried out, during which performance indicators are tracked, then operational correction for these indicators should follow, and again the planning cycle (PDCA cycle – “Plan-Do-Check-Act”) is realized. Performance indicators are given.

The article reviews analytical literature on selected topics, and outlines the main indicators for monitoring the system of management of the labour potential of the organization. These methods of management of the labour potential can be implemented in organizations of the Republic of Belarus, which will help increase productivity of labour in domestic enterprises.

Key words: staff, employment potential, productivity, process monitoring, system settings.

Введение. Человеческий компонент является самым сложным объектом управления и, в то же время, это единственная составляющая в экономической системе, позволяющая производить стоимость.

Персонал любой организации является активным элементом, влияющим на результаты ее деятельности. Чем более инновационной становится экономика, тем большее значение приобретает грамотное использование трудового

потенциала сложной системы, каковым является современный объект хозяйствования. И именно персонал, люди, объединенные для совместной деятельности через эффективное управление, составляют основное конкурентное преимущество организации.

Все более востребован целый комплекс способностей и качеств человека как личности, которая, в свою очередь, становится все более сложным объектом управления. Обозначенные тенденции приводят к необходимости мониторинга имеющихся в распоряжении руководителя как явных, так и неявных активов личности, которые он может использовать в трудовой деятельности, а может и не использовать. Эти активы могут вовлекаться в трудовой процесс через эффективное управление, а могут и не вовлекаться при плохом руководстве.

Именно в грамотном управлении системой трудовых активов всего персонала предприятия и заложены резервы роста производительности труда.

Теория анализа и управления трудовым потенциалом рассмотрена в работах таких ученых, как Генкин Б. М., Дятлов В. А., Егоршин А. П., Кибанов А. Я., Никитина Н. И., Шекшня С. В., Шаталова Н. И., Колосова Р. П., Одегов Ю. Г., Радько С. Г., Кегеян Н. Г., Федосеева Т. В., Мамдаршин И. Г., Захарченко Е. В., Гринева В. Н., Бухонова С. М., Саруханов Э. Р., Мартынов В. Г., Симонова И. А., Деревянко Е. А. и др. Некоторые аспекты анализа проблем управления трудовым потенциалом изучены в работах зарубежных ученых – Фишера Р. С., Дорнбуша Р., Шмалензи Р., Хейне П., Девана М. А., Кендрика Д., Иванцевича Дж., Кемпински А., Коно Т., Кунца К., Марра Р., Мескона М., Шмидта Г., Макконнела К. Р., Брю С. Л., Эренберга Дж., Смита С. и др. В Республике Беларусь анализом трудового потенциала занимались Морозова Н. Н., Билевич А. В., Лутохина Э. А. В этих работах в основном речь идет об анализе профессионально-квалификационной, половозрастной структуры, воспроизводственных процессов.

Тем не менее, несмотря на большое количество научных разработок в области теории и методологии измерения трудового потенциала, наблюдается практически полное отсутствие работ, касающихся технологичности деятельности по анализу и коррекции трудового потенциала в зависимости от текущих целей предприятия. Отсюда можно констатировать, что требуются дальнейшие исследования, касающиеся развития механизма мониторинга трудового потенциала и его коррекции.

В данной работе ставится задача разработки методологии управления трудовым потенциалом в соответствии с целями предприятия, как

фактором, определяющим рост производительности труда.

Основная часть. Производительность труда выступает как категория, характеризующая степень эффективности живого труда и рост производительности – неперенное условие функционирования предприятия.

Эффективность труда включает кроме экономического аспекта еще психофизиологический и социальный аспекты (благоприятные условия, которые при их наличии способствуют более эффективному трудовому процессу, при их отсутствии – влияют на снижение производительности).

Производительность труда – показатель экономической эффективности трудовой деятельности работников. Она определяется отношением количества выпущенной продукции или услуг к затратам труда, т. е. выработкой на единицу затрат труда.

Вопросы повышения производительности труда рассматриваются под углом зрения учета важнейших факторов, оказывающих воздействие на рост уровня производительности труда. В данном случае факторы – это движущие силы, под влиянием которых изменяется уровень и динамика производительности труда.

В зависимости от степени и характера влияния на уровень производительности труда факторы можно объединить в три группы: материально-технические, организационно-экономические и социально-психологические. Материально-технические факторы связаны с использованием новой техники, прогрессивной технологии, новых видов сырья и материалов. Организационно-экономические – определяются уровнем организации труда, производства и управления.

Социально-психологические факторы – это качество трудовых коллективов, их социально-демографический состав, уровень подготовки, дисциплинированности, трудовой активности и творческой инициативы работников, система ценностных ориентаций, стиль руководства в подразделениях и на предприятиях в целом и др.

Отдельные факторы требуют различных усилий и затрат для приведения их в действие. Организационно-экономические факторы определяют уровень использования трудовых ресурсов не в связи с необходимостью новых инвестиций, в отличие от материально-технических факторов, а в связи с использованием уже имеющейся базы, так же как и социально-психологические факторы, которые также используются на наших предприятиях недостаточно полно.

Общепризнанно, что основным фактором, определяющим рост производительности труда,

а, следовательно, и эффективность деятельности предприятия, является функционирующая система управления персоналом.

Любое действие по управлению персоналом должно быть технологично, т. е. должны планироваться основные показатели по любой кадровой технологии, потом осуществляться оперативная деятельность, в процессе которой отслеживаются показатели эффективности, далее следует оперативная коррекция по этим показателям и опять реализуется цикл планирования (цикл PDCA – «Plan-DoCheck-Act» [1, 2]. Здесь управление персоналом рассматривается как один из процессов менеджмента ресурсов, в соответствии с точкой зрения стандартов ISO серии 9000. При этом должны быть выделены основные показатели, по каждому направлению деятельности в области управления персоналом, по которым и осуществляется мониторинг кадровой работы.

Предложенная схема позволяет выстроить систему управления персоналом как непрерывный процесс, направленный на целевое изме-

нение мотивации и компетенции работников, для получения от них максимальной отдачи. Вместе с тем, достижение высоких конечных результатов деятельности организации в целом зависит не только от функционирования системы управления персоналом, но, если продолжать данное направление исследований, более связано с тем, как трудовой потенциал организации скорректирован с ее целями и задачами и насколько оперативно происходит его коррекция.

Рассмотрим, как можно осуществлять процесс мониторинга трудового потенциала в рамках оптимизации управленческих процедур, направленных на достижение целей организации и упрощение и минимизацию расчетных показателей (рисунок). Выбор показателей должен быть основан на относительной простоте их расчетов, что позволяет выполнять их оперативно и с достаточно высокой точностью.

Предлагаемая система параметров, определяющая качественную и количественную стороны трудового потенциала предприятия, приведена в таблице.



Процесс мониторинга трудового потенциала

**Система параметров, определяющая качественную и количественную стороны
трудового потенциала предприятия [3, с авторской редакцией]**

Компоненты трудового потенциала		Показатели оценки эффективности использования потенциала	Метод расчета коэффициентов
Количественные компоненты ТП	1. Психофизиологический потенциал	Уровень здоровья (вес – 0,4)	(100 – Доля невыходов на работу по причине болезни в годовом фонде рабочего времени) / 100
		Уровень производственного травматизма (вес – 0,6)	(100 – Доля случаев производственного травматизма, происходящих на 100 работников) / 100
	2. Половозрастной потенциал	Средний возраст работников	Доля работников среднего возраста (30–50 лет) в среднесписочной численности / 100
	3. Образовательный потенциал	Уровень образования (вес – 0,4)	Доля специалистов с высшим и средним профессиональным образованием в среднесписочной численности работающих / 100
		Уровень профильного образования (вес – 0,6)	Доля специалистов с профильным образованием в среднесписочной численности работающих / 100
	4. Профессионально-квалификационный потенциал	Уровень соответствия квалификации рабочих требованиям рабочего места (вес – 0,5)	Доля рабочих, имеющих соответствующий проектным значениям разряд / 100
		Уровень профессионализма (вес – 0,2)	Доля работников, проходящих повышение квалификации раз в 2 года / 100
Уровень качества продукции (вес – 0,3)		(100 – Доля потерь рабочего времени от производства бракованной продукции в годовом фонде рабочего времени (производство неустранимого брака, затраты времени на устранение брака) / 100	
5. Потенциал ресурсов рабочего времени	Уровень незапланированных остановов и простоев	(100 – Доля простоев в годовом фонде рабочего времени) / 100	
Качественные компоненты ТП	6. Творческий потенциал и активность персонала	Уровень творческой активности и креативности (вес – 0,7)	Количество рационализаторских предложений, изобретений на 100 работников
		Уровень трудовой активности (вес – 0,3)	Количество предложений по улучшению организации процесса на 100 работников
	7. Потенциал менеджмента	Уровень производительности труда	Прирост уровня производительности труда / 100
	8. Организационно-нравственный потенциал	Организационный уровень (вес – 0,4)	(100 – Доля потерь рабочего времени из-за абсентеизма) / 100
		Нравственный потенциал (вес – 0,6)	(100 – Доля работников, имеющих взыскания за нарушения трудовой дисциплины) / 100
	9. Социально-психологический потенциал	Удовлетворенность трудом (вес – 0,4)	(1 – коэффициент текучести кадров)
Коэффициент постоянства состава (вес – 0,6)		Отношение числа работников, проработавших весь отчетный период, к среднесписочной численности за период	

Критерий выбора показателей состоял как в относительной простоте их расчета, так и достаточно высокой точности и достоверности получаемых результатов. В том числе это касается и качественных компонентов трудового потенциала, трудно поддающихся количественной оценке.

Выводы. Как было показано, рост производительности труда показывает уровень менеджмента на предприятии. Но каждый из факторов роста требует разного вложения ресурсов, что позволяет выделить наиболее низкокзатратные схемы. Предлагаемый вариант

через мониторинг показателей трудового потенциала с его оптимизацией ведет к росту эффективности труда и не требует больших затрат трудовых и материальных ресурсов.

Рост производительности труда обеспечивает предприятиям дальнейшее развитие и благоприятные перспективы, а в сочетании с грамотным менеджментом – конкурентоспособность, что является неременным условием рыночной экономики. И, в конечном счете, рост производительности труда ведет к повышению уровня жизни населения.

Литература

1. Мещерякова Е. В. Управление персоналом в соответствии с менеджментом качества / Кадровый форум Черноземья. Сборник статей восьмого кадрового форума Черноземья (4-е международное заседание) / под ред. Дураковой И. Б., Талтынова С. М. Воронеж, 2015. С. 69–74.
2. Meshcheryakova E. V. Feature of application of the principle QMS “Involvement of the personnel” in processes of personnel management at the Kazakhstan enterprises / International Conference of Industrial Technologies and Engineering (ICITE 2015), Shymkent, Kazakhstan, October 30–31, 2015, pp. 405–411.
3. Басырова Э. И. Совершенствование системы управления промышленным предприятием на основе эффективного использования трудового потенциала: автореф. дис. канд. экон. наук. Казань, 2009. 45 с.
4. Радько С. Г. Формирование механизма устойчивого функционирования предприятия на основе эффективных методов управления трудовым потенциалом: автореф. дис. доктора экон. наук. Москва, 2007. 49 с.

References

1. Meschcheryakova E. V. [Human resources management in accordance with the quality management] *Kadrovyy forum Chernozem'ya. Sbornik statey vos'mogo kadrovogo foruma Chernozem'ya (4-e mezhdunarodnoye zasedanie)* [HR Forum of Black Earth region. Collection of articles of the eighth HR Forum of Black Earth region (the fourth international meeting)]. Voronezh, 2015 pp. 69–74. (In Russian)
2. Meshcheryakova E. V. Feature of application of the principle QMS “Involvement of the personnel” in processes of personnel management at the Kazakhstan enterprises. International Conference of Industrial Technologies and Engineering (ICITE 2015), Shymkent, Kazakhstan, October 30–31, 2015 pp. 405–411.
3. Basyrova E. I. *Sovershenstvovanie sistemy upravleniya promyshlennym predpriyatiem na osnove effektivnogo ispol'zovaniya trudovogo potentsiala: avtoref. dis. kand. econ. nayk* [Improvement of industrial enterprise management system based on the efficient use of labor potential. Abstract of thesis cand. of econ. sci.]. Kazan, 2009. 45 p.
4. Rad'ko S. G. *Formirovanie mekhanizma ustoychivogo funktsionirovaniya predpriyatiya na osnove effektivnykh metodov upravleniya trudovym potentsialom* [Formation of the mechanism of sustainable functioning of the enterprise on the basis of effective labor potential management practices. Abstract of thesis Doct. of econ. sci.]. Moscow, 2007. 49 p.

Информация об авторах

Мещерякова Елена Валентиновна – кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры менеджмента и экономики природопользования. Белорусский государственный технологический университет (220006, г. Минск, ул. Свердлова, 13а, Республика Беларусь). E-mail: alena.meshcharakova@belstu.by

Тулекбаева Айжамал Конысбаевна – кандидат технических наук, заведующая кафедрой стандартизации и сертификации. Южно-Казахстанский государственный университет им. М. Ауэзова (Шымкент, Республика Казахстан).

Information about the authors

Meshcheryakova Yelena Valentinovna – PhD (Economics), Assistant Professor, Assistant Professor, the Department of Management and Nature Management Economics. Belarusian State Technological University (13a, Sverdlova str., 220006, Minsk, Republic of Belarus). E-mail: alena.meshcharakova@belstu.by

Tylekbaeva Ayzhamal Konysbaevna – PhD (Engineering), Head of the Department of Standardization and Certification. M. Auezov South Kazakhstan State University (Shymkent, Republic of Kazakhstan).

Поступила 13.03.2016