

ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

*А.К. КУЛИК, аспирант кафедры управления бизнесом и персоналом,
Донецкий национальный технический университет.
e-mail: sheludeshova@mail.ru*

Аннотация

Теоретическое исследование особенностей формирования и развития трудового потенциала предприятий имеет существенное практическое значение, являясь основой разработки управленческих мероприятий, направленных на повышение показателей деятельности хозяйствующих субъектов. В статье дано определение трудового потенциала предприятия, проведен анализ теоретических исследований процессов его формирования и развития, рассмотрена их сущность и взаимосвязь.

Ключевые слова: трудовой потенциал, сущность, формирование, развитие, предприятие, персонал.

Сегодняшний день диктует жесткие условия для деятельности субъектов хозяйствования, быстро меняющийся рынок требует еще более быстрого принятия решений и их реализации, непрерывного совершенствования методов управления и внедрения новых технологий, освоения новой техники. Выполнение этих условий возможно лишь при наличии высокого трудового потенциала, когда персонал в состоянии быстро и качественно выполнять вновь возникающие задачи. Ввиду этого эффективное формирование и развитие трудового потенциала предприятия являются главными условиями его успешного функционирования в рыночной среде и своевременной адаптации к меняющимся условиям [17].

Исследованию сущности, условий и особенностей формирования и развития трудового потенциала предприятия посвящены работы отечественных и зарубежных ученых: А.К. Тащева, Н.Р. Хадасевич, В.Н. Гриневой,

В.В. Сидоренко, Е. Казмерчика [11, 12, 14, 15, 17] и др.

Анализ публикаций исследователей в данной области позволяет сделать вывод, что определение трудового потенциала предприятия должно отражать следующие аспекты:

– трудовой потенциал содержит в себе компоненты, обусловленные качественными и количественными характеристиками персонала, а также компоненты, связанные с организационными и социально-экономическими условиями деятельности предприятия [5, 14];

– трудовой потенциал предприятия формируется и реализуется только в процессе трудовой деятельности [11, 12];

– одна часть трудового потенциала имеет явный (реальный) характер, другая – скрытый (латентный); при этом явный трудовой потенциал может быть как реализованным (активным), так и нереализованным (резервным, пассивным) [3, 11].

Термин «потенциал» имеет латинскую этимологию («*potentia*» – сила, мощь) и трактуется как совокупность имеющихся средств, возможностей в какой-либо области [9, с. 404]; совокупность средств, условий, необходимых для ведения, сохранения чего-либо [2, с. 526].

На основе анализа подходов исследователей к сущности данного понятия автор предлагает рассматривать трудовой потенциал предприятия как совокупность явных и скрытых характеристик персонала, выраженных в количественном и качественном измерении, которые реализуются в процессе трудовой деятельности работников в конкретных производственно-технических и социально-экономических условиях функционирования предприятия и позволяют получить определенный результат труда [4]. Основой трудового потенциала предприятия является

трудовой потенциал отдельного работника. Взаимодействие трудовых потенциалов работников, а также определенные организационные, производственные, социально-экономические условия предприятия определяют возникновение синергетического эффекта, который позволяет обеспечить достижение максимально возможного результата деятельности [4, 6, 11].

Важным теоретическим вопросом является разграничение понятий «формирование» и «развитие» трудового потенциала предприятия. Так, В.Н. Гринева и В.В. Сидоренко подчеркивают, что развитие характеризует каждую из фаз воспроизводственного цикла трудового потенциала: формирование, распределение и потребление [14, с. 109]. В.В. Сидоренко считает, что формирование трудового потенциала предприятия является динамичным процессом постоянного развития и создания возможностей за счет различных источников для его использования и реализации [15, с. 280]. Авторами указывается, что фазе формирования трудового потенциала соответствует набор персонала и формирование кадрового резерва, а также отбор кандидатов из созданного резерва для замещения вакантных должностей [14, с. 109]. В работе И.Н. Подсмашной акцентируется внимание на том, что формированию трудового потенциала предприятия соответствуют профессиональная адаптация, мотивация и обучение персонала [8]. По мнению Н.А. Балалаевой, управление формированием трудового потенциала предприятия может включать «стабилизацию коллектива, увеличение “капиталовложений” в рабочую силу, содействие развитию персонала» [1]. С точки зрения Е.С. Судаковой, формирование трудового потенциала – это «процесс создания необходимого трудового потенциала для достижения организационных целей с помощью различных методов найма, отбора, либо высвобождения персонала на основании планирования персонала в соответствии со стратегическими целями развития организации», развитие трудового потенциала представляет собой «приобретение новых качеств и свойств трудового потенциала, которые способствуют его оптимизации и эффективности в условиях динамичной внутриорганизационной и внешней среды» [10]. И.О. Мерзлякова отмечает, что формирование трудового потенциала подразумевает «процесс комплектования ядра коллектива, способного постоянно поддерживать оптимальный уровень трудового потенциала орга-

низации; создание условий, способствующих адаптации работника на предприятии, а также осуществление мер, предотвращающих появление неудовлетворенности работника своим положением». Автор делает акцент на том, что формирование трудового потенциала, с одной стороны, является самостоятельным процессом, начинающимся с определения потребности в персонале и заканчивающимся обеспечением наличия персонала в организации, а с другой стороны – это лишь первая ступень единого процесса, на основе которой будет происходить развитие и использование персонала организации [6]. Таким образом, существуют две точки зрения, одна из которых характеризует формирование и развитие трудового потенциала как единый процесс, другая же определяет их как последовательные этапы. При этом очевидно, что и формирование, и развитие трудового потенциала предприятия происходит одновременно с его реализацией в процессе деятельности.

Согласно словарю русского языка С.И. Ожегова, «формирование» понимается как создание, составление, организация чего-либо; «развитие» трактуется как процесс перехода из одного состояния в другое, более совершенное, переход от старого качественного состояния к новому качественному состоянию, от простого к сложному, от низшего к высшему [7, с. 592, 786]. Исходя из семантики слова «формирование», логично заключить, что формирование следует определить как первоначальный этап, за которым следует развитие. Однако в силу постоянно меняющихся внешних условий формирование трудового потенциала предприятий является непрерывным, не завершающимся процессом. Высокий уровень конкуренции, развитие техники и технологий, изменения законодательства и политической ситуации предъявляют требования к формированию через определенные отрезки времени качественно нового трудового потенциала предприятий, что достигается в процессе развития его первоначально сформированного уровня. Таким образом, формирование и развитие трудового потенциала предприятия являются взаимосвязанными, последовательно повторяющимися и дополняющими друг друга процессами, обусловленными необходимостью хозяйствующего субъекта адаптироваться к меняющимся требованиям рынка (см. рисунок).

Проанализировав подходы ученых к данному вопросу, можно сделать вывод, что на начальном этапе деятельности предприятия,

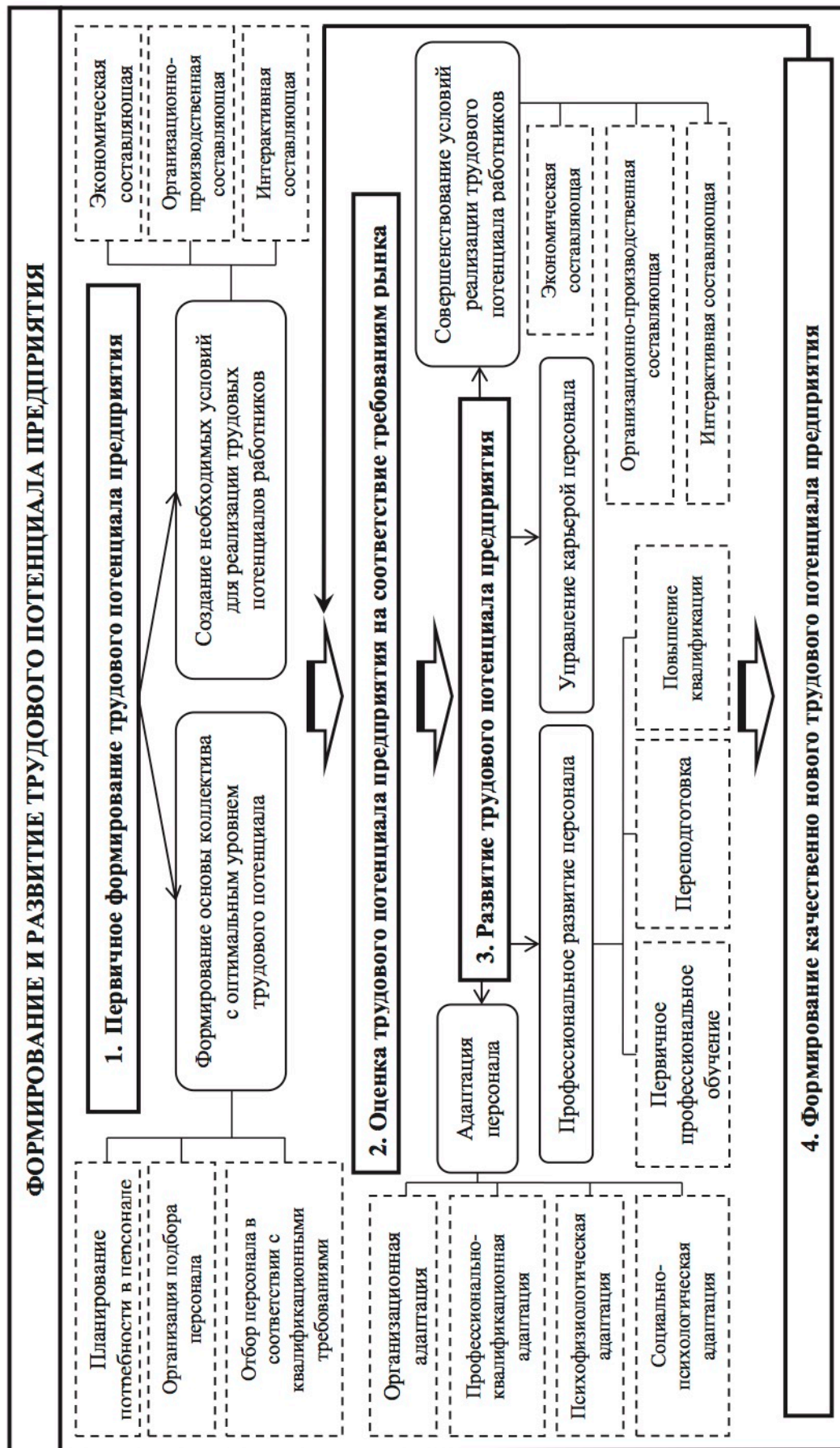


Рис. 1. Формирование и развитие трудового потенциала предприятия

а также в процессе дальнейшего обновления и развития персонала происходит первичное формирование трудового потенциала. Данный шаг включает комплектование основы коллектива: планирование потребности в персонале, организация подбора и отбора кандидатов с требуемым уровнем индивидуального трудового потенциала на замещение вакантных должностей. Кроме того, на этом этапе происходит создание условий реализации трудового потенциала работников на предприятии. Под воздействием внешней среды требования к уровню трудового потенциала предприятия меняются, поэтому следующим этапом должна быть его оценка. В результате такой оценки, в случае несоответствия требованиям рынка, должен осуществляться процесс развития трудового потенциала. Развитие может быть реализовано путем организационной, профессионально-квалификационной, психофизиологической, социально-психологической адаптации персонала [16, с. 212; 13, с. 16], его профессионального развития, включающего первичное профессиональное обучение, переподготовку и повышение квалификации [13, с. 16], управления карьерой, а также улучшения условий реализации трудового потенциала отдельных работников. Следовательно, в результате развития формируется трудовой потенциал предприятия нового качества, который может считаться сформированным и достаточным, если он удовлетворяет требованиям внешней среды. В последующем под воздействием изменений внешних условий сформированный трудовой потенциал будет нуждаться в дальнейшем развитии.

Таким образом, исследование теоретических разработок позволяет прийти к выводу, что трудовой потенциал предприятия включает не только совокупность взаимодействующих трудовых потенциалов отдельных работников, но и конкретные условия их реализации, обусловленные особенностями функционирования предприятия.

При этом формирование и развитие трудового потенциала предприятия являются непрерывными взаимосвязанными и взаимодополняющими процессами. В процессе развития происходит формирование трудового потенциала необходимого и достаточного уровня, затем, при изменениях требований рынка, возникает необходимость в дальнейшем развитии, и цикл повторяется снова. Для достижения высоких результирующих показателей деятельности предприятия необходима

разработка мер, направленных одновременно на формирование качественного трудового потенциала, удовлетворяющего требованиям внешней среды, и на улучшение организационных, производственных и социально-экономических условий его реализации.

Библиографический список

1. Балалаева Н.А. Управление формированием трудового потенциала угледобывающих предприятий – основа повышения эффективности их деятельности // Горный информационно-аналитический бюллетень: научно-технический журнал. 2008. №8. С. 58–62.
2. Егорова Т.В. Словарь иностранных слов современного русского языка. М., 2014.
3. Кудрявцева О.В. Теоретические подходы к определениям «трудовой потенциал человека», «трудовые ресурсы», «рабочая сила» // Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences. 2012. №1, Т. 1. С. 31–38.
4. Кулик А.К., Пономарёв И.Ф. Трудовой потенциал промышленных предприятий: понятие и структура // Актуальные проблемы социально-трудовых отношений: материалы IV Всерос. науч.-практ. конф. с международным участием. Махачкала, 2016. С. 201–203.
5. Маскаев М.И. Система и механизмы управления трудовым потенциалом современной организации: автореф. дис. ... канд. экон. наук. Пенза, 2014.
6. Мерзлякова И.О. Трудовой потенциал предприятия: структура, формирование, развитие // Вопросы структуризации экономики. 2010. №2. С. 346–350.
7. Ожегов С.И. Словарь русского языка. М., 1973.
8. Подсмажная И.Н. Оценка степени удовлетворения потребностей персонала в процессе формирования и реализации трудового потенциала рекреационного предприятия // Теория и практика общественного развития. 2014. №7. С. 120–123.
9. Спиркин А.Г. Словарь иностранных слов. М., 1980.
10. Судакова Е.С. Особенности формирования и развития трудового потенциала персонала // Science Time. 2014. №4 (4). С. 215–223.
11. Тащев А.К. Трудовой потенциал промышленного предприятия и его трансформация в человеческий капитал // Вестник ЮУрГУ. Серия «Экономика и менеджмент». 2013. Т. 7. №1. С. 92–96.

12. Хадасевич Н.Р. О некоторых особенностях трудового потенциала предприятия // Актуальные вопросы экономических наук. 2011. №21-2. С. 220-224.

13. Городничук Н.В. Управління якістю професійного розвитку персоналу промислового підприємства: дис. ... канд. екон. наук. Красноармійськ, 2015.

14. Гриньова В.М., Сідоренко В.В. Взаємозв'язок трудового потенціалу підприємства та компетентностей персоналу // Проблеми економіки. 2012. №3. С. 108-114.

15. Сідоренко В.В. Джерела формування трудового потенціалу підприємства // Бізнесінформ. 2012. №10. С. 280-284.

16. Шульгіна Т.С. Теоретичні аспекти формування персоналу підприємства // Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності. 2013. Вип. 1. Т. 3. С. 208-212.

17. Kaźmierczyk J. Wykorzystanie kapitału ludzkiego w sektorze bankowym // E-gospodarka, e-społeczeństwo w Europie Środkowej i Wschodniej. Lublin, 2009. S. 464-467.