

ВОСПРОИЗВОДСТВО ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ: АСПЕКТ УПРАВЛЕНИЯ

Одним из основных направлений развития государства является воспроизводство рабочей силы, трудового потенциала предприятия, и управление этими процессами в стране является важнейшим направлением научных исследований. Именно поэтому проблема воспроизводства трудового потенциала рассматривалась многими учеными, такими как Д.П.Богиня, В.Н. Гринева, Е.А. Гришнова, Г.П. Сергеева, В.Г. Костаков, Ю.Г. Одегов, А.С. Панкратов, Е.А. Уткин и многими другими.

Но воспроизводство трудового потенциала страны – сложный, еще недостаточно изученный процесс. Еще не полностью обнаружены его причины и движущие силы в условиях становления рыночной экономики, пути возобновления нормального воспроизводственного процесса. Поэтому существует необходимость последующей теоретической разработки этих вопросов, и, прежде всего, это касается процесса воспроизводства трудового потенциала предприятия, первичного звена общественного производства. Это обуславливает высокую актуальность данного исследования.

Процесс воспроизводства является формой развития, движения трудового потенциала, которая предусматривает постоянное развитие, обновление, повторение или возобновление потребляемого (функционирующего) трудового потенциала в общественном производстве [4].

В экономической теории традиционно выделяют простое, суженное и расширенное воспроизводство трудового потенциала. Расширенное воспроизводство трудового потенциала предприятия, в отличие от

простого, предусматривает не только возобновление трудового потенциала на уровне прошлых лет, но и увеличение имеющихся и потенциальных возможностей работника и коллектива в целом. Однако в первые десятилетия существования рыночной экономики в Украине наблюдалось интенсивное сужение воспроизводства трудового потенциала (см. табл. 1).

Таблица 1

Характеристика процесса воспроизводства трудового потенциала
Украины [5]

Показатель	1990 р.*	1997 р.	2005 р.	2008 р.
Общая численность населения, тыс. чел.	51944,4	50370,8	46929,5	46162,8
Численность экономически активного населения, тыс. чел.	**	26085,6	22280,8	22322,3
Естественный прирост, тыс. чел.	27,6	-311,6	-355,9	-222,56
Средняя ожидаемая продолжительность жизни при рождении, чел.	69,3	67,36	67,96	68,25
Сальдо миграции, тыс. чел.	78,3	-136,0	- 4,6	12,7
Численность научных работников, чел.	313079	142532	105512	96820
Количество студентов, которые закончили Вузы III-IV уровня аккредитации, тыс. чел.	136,9	186,7	316,2	468,4
Среднемесячная заработная плата, грн.	244,3	143,0	806	1790
Стоимость минимальной потребительской корзины, грн.	**	51,72	150	602
Спрос на рабочую силу, тыс. чел.	129,1	34,8	186,6	91,1
Жилищный фонд, на одного человека, м ²	17,8	20,0	22,0	22,5
Количество медицинских учреждений, тыс.	3,9	3,4	2,9	2,8

*денежное выражение представлено в рублях

**показатель не рассчитывался

Таким образом, можно сделать вывод, что проблема воспроизводства трудового потенциала требует изучения, и особое внимание следует уделить вопросам управления воспроизводством трудового потенциала предприятия как основного звена экономики страны. Усовершенствование управления каким-либо объектом требует более глубокого проникновения в природу этого объекта, более полного раскрытия форм и аспектов его развития.

В рыночной экономике развитие каждого фактора производства – а к ним, в первую очередь, относится трудовой потенциал – является триединым процессом, включающим в себя личностную (натуральную), стоимостную и социальную формы. В натуральной форме трудовой потенциал выступает как индивидуальный или коллективный носитель рабочей силы с ее способностями. Стоимостная форма трудового потенциала порождена рыночной формой хозяйствования, в которой рабочая сила является товаром. Социальная форма является отражением взаимодействия рыночной экономики и государственного регулирования, общественной стороной функционирования трудового потенциала в определенных социальных условиях.

Воспроизводство трудового потенциала предприятия, как и трудовой потенциал, представляет собой единство трех форм, в которых оно может выступать: натуральной (личностной), стоимостной и социальной форм.

Каждая из форм является олицетворением определенных общественных отношений, и взаимодействие этих форм и отношений, определяет процесс воспроизводства трудового потенциала предприятия. Поэтому процесс воспроизводства рабочей силы и трудового потенциала предприятия должен рассматриваться в единстве всех его сторон и форм (см. табл. 2).

Таблица 2

Составляющие воспроизводства трудового потенциала
предприятия и их содержание

Натуральная (личностная) составляющая	Стоимостная составляющая	Социальная составляющая
Воспроизводство совокупности физических способностей, состояния здоровья, знаний, умений, навыков интеллектуального и профессионального развития работников предприятия	Стоимость обеспечения удовлетворение материальных и духовных потребностей коллектива предприятия в расширенном масштабе	Общественная сторона формирования и функционирования трудового потенциала в определенных социальных условиях
– обеспечение физиологических потребностей работников (еда, одежда, жилье, поддержка состояния здоровья и др.); – обеспечение духовных потребностей работников (саморазвитие, признание, повышение культурного и интеллектуального уровня); – условия труда (эргономика и др.)	– соответствие совокупного дохода работников размеру потребностей: - основная и дополнительная заработная плата; - премии и другие поощряемые выплаты; - другой сторонний доход	– конъюнктура на рынке труда (спрос и предложение рабочей силы, конкуренция); – мотивация труда на предприятии; – деятельность объединений работников и предпринимателей; – государственное регулирование заработной платы и цен

Воспроизводство трудового потенциала предприятия осуществляется через воспроизводство трудового потенциала его работников. Для эффективного воспроизводства своего потенциала работающему необходимо определенное количество материальных и

нематериальных благ, которые не только удовлетворяют эти потребности, но и выводят работающего на новый качественный уровень, обеспечивая расширенное воспроизводство рабочей силы. Воспроизводство трудового потенциала в натуральной форме предусматривает выведение трудового коллектива на новый качественный, профессионально-квалификационный уровень, возможность сконцентрироваться на труде, его совершенствовании.

Инструментом удовлетворения потребностей работников со стороны предприятия является заработная плата, которая является выражением стоимостной стороны отношений воспроизводства рабочей силы и потенциала рабочих и основной формой дохода наемных рабочих по результатам труда.

Стоимостной аспект воспроизводства трудового потенциала неразрывно связан с условиями, в которых формируется цена рабочей силы, а именно с социальными условиями, положением страны, общественными объединениями и другими сторонами общественно-политической жизни. Именно поэтому целесообразным является рассмотрение третьей составляющей воспроизводства трудового потенциала предприятия – социальной. Вопросы регулирования и организации заработной платы, формирования ее уровня составляют основу социально-трудовых отношений в обществе, потому что включают интересы всех участников трудового процесса. Любые изменения в оплате труда влияют на интересы всех членов общества, а также на макроэкономические показатели. Социально-экономические отношения в заработной плате не должны зависеть только от рыночных сил и должны регулироваться в первую очередь, государством, а также объединениями работников и владельцев предприятий.

Следовательно, учитывая вышеупомянутое, считается целесообразным рассматривать воспроизводство трудового потенциала предприятия как понятие, которое возникает в результате развития и

приумножения натурально-вещественной формы трудового потенциала предприятия, при условиях обеспечения его стоимостной и социально-экономической составляющих.

Этот подход позволяет комплексно охватить проблему воспроизводства трудового потенциала предприятия. Он обуславливает соответствующие взаимосвязанные направления усовершенствования управления развитием трудового потенциала с целью преодоления кризиса суженного воспроизводства трудового потенциала.

Воспроизводство трудового потенциала на уровне предприятия, с точки зрения автора, является основным этапом преодоления кризиса. В этой связи повышенного внимания требует аспект управления процессом воспроизводства, выделения основных направлений развития и совершенствования воспроизводства трудового потенциала на предприятии.

Рассмотрим этапы процесса воспроизводства, что в дальнейшем позволит сформулировать основные направления в управлении этим процессом на основе трехаспектного подхода к воспроизводству трудового потенциала предприятия.

Процесс воспроизводства трудового потенциала на предприятии, аналогично процессу воспроизводства общественного продукта, в своем движении последовательно проходит фазы производства, распределения, обмена и потребления. В рамках исследования целесообразно рассматривать воспроизводство трудового потенциала как двухфазный процесс, который включает:

- 1) формирование трудового потенциала в определенном количественном и качественном выражении и его распределение за основными сферами производства внутри предприятия;
- 2) использование (реализацию) трудового потенциала в соответствии с потребностями предприятия.

Нормальное развитие трудового потенциала предприятия означает его воспроизводство в расширенном (количественном и качественном) масштабе.

Формирование трудового потенциала предприятия начинается на этапе планирования численности персонала и профессионально-квалификационной структуры коллектива. На современном этапе развития предприятие должно постоянно контролировать и планировать не только количество, но и качество трудового потенциала, который формируется на предприятии.

Формирование трудового потенциала предприятия – это особая стадия, в процессе которой закладывается основа трудового потенциала предприятия, перспективы его роста в целом и каждого рабочего отдельно. Целью формирования трудового потенциала предприятия является сведение к минимуму резерва нереализованных возможностей, которые являются обусловленными несогласованием потенциальных способностей работать и личных свойств человека с возможностями их конкретного использования, потенциальной и фактической занятостью.

Механизм управления воспроизводством трудового потенциала предприятия должен базироваться на обеспечении определенного равновесия между всеми стадиями, то есть в условиях предприятия должна обеспечиваться достойное соотношение между имеющимся трудовым потенциалом и его уровнем, необходимым для развития предприятия.

Эффективное размещение и распределение трудового потенциала на предприятии является необходимым условием использования трудового потенциала предприятия.

Использование трудового потенциала – заключительная фаза в процессе воссоздания. Использование трудового потенциала тесно связано с его формированием и распределением. Чем лучше

сформирован трудовой потенциал, тем выше его отдача в фазе использования. Аналогично, чем более рационально распределены трудовые ресурсы в разрезе отдельных подразделов и коллективов, тем более значительным может быть результат, достигнутый от использования одной и той же величины сформированного трудового потенциала. Поэтому этап использования трудового потенциала является показателем эффективности фазы его формирования и распределения.

Следовательно, под рациональным использованием трудового потенциала понимают рост конечных финансовых результатов деятельности предприятия при оптимальном при данных условиях уровне численности работников и качественном их составе.

При рассмотрении вопросов, связанных с использованием трудового потенциала предприятия, кажется целесообразным остановиться на конкретных путях реализации имеющихся возможностей.

Процесс использования трудового потенциала должен базироваться на:

- выявлении трудового потенциала индивидов, обеспечении условий и организации труда, которые способствуют более полной его реализации;
- максимальном влиянии на трудовую мотивацию и повышении роли стимулов в трудовой деятельности, в том числе на расширении материальных стимулов;
- совершенствовании формальных и неформальных коммуникаций внутри предприятия;
- повышении у индивидов чувства удовлетворенности трудом, сокращении текучести кадров и достижении стабильности коллектива.

Под развитием трудового потенциала, как главной цели процесса воспроизводства трудового потенциала на предприятии следует

понимать расширенное воспроизводство трудового потенциала предприятия, который был сформирован раньше.

Развитие трудового потенциала предприятия является естественным результатом правильно настроенной системы воссоздания трудового потенциала, который включает постоянное и равномерное повышение уровня трудового потенциала предприятия.

Расширенное воспроизводство трудового потенциала включает не только количественные признаки (численность персонала, использования рабочего времени, уровень фондообеспеченности), но и качественные (уровень квалификации, использования полученных знаний, стремления к успешному труду).

Рассмотрев этапы процесса воспроизводства трудового потенциала на предприятии, можно сформулировать основные направления в управлении этим процессом в целом.

Некоторые исследователи под управлением процессом воспроизводства трудового потенциала предприятия понимают [4]:

- регулирование его структуры, численности, размещения и использования;
- подготовку к труду и систематическое повышение квалификации в соответствии с современными требованиями производства;
- определение перспектив квалификационного и профессионального роста.

Однако более эффективным, с точки зрения автора, будет комплексное рассмотрение направлений в управлении воспроизводством трудового потенциала предприятия на основе трехаспектного подхода, заявленного выше.

В этой связи под управлением воспроизводством трудового потенциала на предприятии автором предлагается понимать:

- для обеспечения натуральной составляющей:

а) обеспечение соответствующего потребностям производства уровня профессиональной квалификации;

б) планирование и регулирование структуры и численности кадров;

в) организационную, техническую подготовку к труду;

г) обеспечение эффективного уровня мобильности рабочей силы на предприятии;

д) обеспечение высокого уровня организации профессиональной переподготовки рабочих;

е) организацию соответствия трудового потенциала коллектива характеру, сложности и объему работ;

ж) организацию рабочих мест работников с целью повышения качества труда;

– для обеспечения стоимостной составляющей:

а) сбалансированность производственных мощностей, рабочих мест и имеющегося трудового потенциала предприятия;

б) создание гибкой и эффективной системы оплаты труда на предприятии с помощью средств кадровой политики;

в) согласование структуры и количества работников с имеющимися производственными мощностями;

г) организацию процесса труда с целью ликвидации простоев, потерь рабочего времени и тому подобное;

д) контроль за выполнением мероприятий по обеспечению воспроизводства трудового потенциала предприятия;

– для обеспечения социальной составляющей:

а) организацию эффективной системы мотивации персонала;

б) повышение уровня заинтересованности рабочих в результатах труда путем материального и неимущественного стимулирования;

в) учет и использование внешних факторов, которые влияют на воспроизводство трудового потенциала предприятия: уровень развития

производственных сил, состояние рынка труда, существующее законодательство и тому подобное.

Следовательно, рассмотрев основные фазы воспроизводства трудового потенциала предприятия и основные признаки, которые их характеризуют, можно сделать вывод, что обеспечение эффективного воспроизводства трудового потенциала зависит от организации четкой работы предприятия на всех фазах производственного цикла, согласовании всех фаз воссоздания трудового потенциала с целью избежания создания неиспользуемых возможностей. Это возможно лишь благодаря организации системы эффективного управления воспроизводством трудового потенциала предприятия как части всей системы управления трудовым потенциалом предприятия.

Выполнение всех условий позволит не только воспроизводить трудовой потенциал на уровне прошлых лет, но и обеспечить его последующее развитие и приумножение.

Литература:

1. Дороніна М.С. Управління економічними та соціальними процесами підприємства. – Харків: Вид. ХДЕУ, 2002. – 432 с.
2. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия: Учебное пособие / П/р П.В. Шеметова. – М.: ИНФРА-М. – 1999. – 312 с.
3. Рудченко О., Пономарьова О. Підвищення ефективності використання трудового потенціалу на підприємствах різних форм власності в умовах роздержавлення // Україна: аспекти праці. – 2003. – №1. – с.35-39.
4. Современная концепция трудового потенциала. Сборник научных трудов. – М.: ИНФРА-М, 1990. – 247 с.
5. www.ukrstat.com.ua

Аннотация к статье:

Мельник Ю.А. Воспроизводство трудового потенциала предприятия:
аспект управления

Статья посвящена обоснованию и уточнению понятия „воспроизводство трудового потенциала предприятия“, вопросу определения его составляющих и механизма управления воспроизводством трудового потенциала на предприятии. В статье автор определяет основные особенности категории „воспроизводство трудового потенциала“, определяет составляющие воспроизводства трудового потенциала на уровне предприятия, формулирует основные направления в управлении воспроизводством трудового потенциала на предприятии.