

АКТУАЛЬНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

ОЛЕЙНИК ОЛЕГ МИХАЙЛОВИЧ

магистрант ФГБОУ ВО «Российский государственный социальный университет», Москва, Россия

Email: ya.pilot173@yandex.ru

АННОТАЦИЯ

Переход к стадии устойчивого экономического роста возможен лишь на базе формирования личностного потенциала производства, развития инициативы и предприимчивости, социальной мобильности работников, то есть всего того, что представляет «социальную составляющую» предприятий промышленности, к которой относится и трудовой потенциал.

Ключевые слова: трудовой потенциал, промышленное предприятие, социальная политика государства.

IMPROVING THE EFFICIENCY OF USE OF LABOR POTENTIAL OF INDUSTRIAL ENTERPRISES

OLEG OLEYNIK

undergraduate of the "Russian State Social University", Moscow, Russia

Email: ya.pilot173@yandex.ru

ABSTRACT

Transition to a stage of sustained economic growth is possible only on the basis of development of personal potential of production, development of initiative and entrepreneurship, social mobility of workers, that is all that is "social component" of industrial enterprises, which applies to employment potential.

Keywords: employment potential, industrial enterprise, social policy.

Правильный подбор членов трудового коллектива и обеспечение его работоспособности невозможны без изучения статического и динамического изменения мотивов, потребностей, потенциала

работников промышленной организации.

Российская экономика сегодня имеет переходный характер, что отражается на процессе реализации трудового потенциала промышленного предприятия и

обеспечивает определенное содержание и структуру противоречий в социально-трудовых отношениях. Во-первых, трудовой потенциал уже накоплен, сформирован и включен в систему экономических отношений. Во-вторых, преобразующейся экономической системе не нужен старый трудовой потенциал или большая часть его, и, в-третьих, невозможность формирования в новой экономической системе необходимого или адекватного трудового потенциала не дает развиваться экономике, экономическим отношениям, ее составляющим.

Исходя из данной ситуации, следует, что политика в данной сфере должна предусмотреть:

- оценку существующего трудового потенциала;

- разработку мер активизации адаптации существующего трудового потенциала к экономической системе в современных условиях;

- формирование трудового потенциала, обеспечивающего развитие системы экономики рыночного типа;

- создание мер: информационных, организационных, экономических, правовых, социально-психологических и др., обеспечивающих реализацию трудового потенциала в условиях рыночной экономики.

Социально-экономические отношения в нашей стране приводят сегодня рабочих к выпадению их из социальной жизни, утрачен профессионализм, уважение к собственному труду и мастерству.

Это чревато последствиями, т.к. неэффективный труд приводит к деградации работника. Ведь социальными иждивенцами становятся плохие рабочие, люди, не имеющие квалификацию и профессиональную гордость и достоинство. Такая категория рабочих - социальная база самых консервативных, реакционных сил, тормозящих преобразовательные процессы в нашей стране.

Сегодня рынок труда нуждается в мобильном, способном реагировать на изменяющиеся условия рынка, рискованном, инициативном работнике. Эта необходимость прослеживается и в промышленности.

В западных странах бизнесмены-руководители своим российским коллегам дают очень низкую характеристику. Они считают, что «главные черты русского предпринимателя - это необязательность, неумение и нежелание работать, психологическая неподготовленность к самостоятельности. Сложными проектами никто не занимается. Плюс ко всему - полная экономическая безграмотность» [1, С. 158].

Следовательно, на примере запада: обучение менеджеров-предпринимателей должно стать важнейшей стратегической задачей предприятия. Они, подготовленные с позиций знания экономики, финансов, антикризисного управления, в свою очередь, будут способны: к организации современного эффективного производства в условиях

конкуренции и экстремальных ситуаций, с помощью систем конкурсного и внешнего управления к прямому включению в хозяйственную деятельность или формированию самостоятельного предприятия.

Взаимодействие элементов трудового потенциала предполагают выбор профессии, создание образа трудовой карьеры, поиск наилучшей сферы реализации, тип поведения работника. Поэтому теория, которая описывает действие всех компонентов трудового потенциала, должна находить выражение в уровне его развития, способностях, состоянии здоровья, нормативно-ролевой сфере, мотивации труда, являющейся функцией потребностей человека. Отклонение от нормы хоть одного из этих компонентов ведет к началу развития целого.

Экономический кризис очень сильно проявился в высокотехнологичных отраслях. Безработица, как его следствие, тяжело поразила квалифицированные ряды промышленного производственного коллектива и техническую интеллигенцию из сферы науки и научного обслуживания. Безработица наиболее часто предстает в структурной и информационной формах, которые тесно связаны со специфическими чертами современного, динамично развивающегося под влиянием компьютеризации и информатизации производства. Специфическая черта современного состояния общества отражается в высокой инновативности, высокой скорости и быстроте протекания

всех социально-экономических процессов, которые становятся мобильными. Быстрыми темпами меняется спрос и предложение, мода, появляются новые товары, для производства которых создаются новые предприятия, а вместе с ними появляются новые профессии, которым необходимы совершенно новая подготовка и квалификация. Все перечисленное делает структурную и информационную безработицу неискоренимой.

В связи с этим промышленные организации теряют значительную часть квалифицированного персонала, не в состоянии заполнить вакансии с высокой профессиональной подготовкой. Многие предприятия в течение последнего времени испытывают острую необходимость, например, в токарях, фрезеровщиках и инженерах-технологах. Возврат квалифицированных работников невозможен. Для того, чтобы из молодежи воспитать квалифицированных специалистов необходимо некоторое время, причем она в большинстве своем работу на производстве не считает престижной.

В последнее время, помимо роста предложений вакансий прослеживается расширение интенсивности оборота кадров, причем не только в низкооплачиваемых сферах деятельности, но и в высокооплачиваемых. Причины такой текучести наблюдаются в ущемлении интересов работников (в низкой заработной плате, тяжелом труде, отсутствии жилья, детских учреждений), в неудовлетворенных

интересах работодателей (в низком уровне квалификации вновь поступающих на работу, в невыполнении норм и неумении выполнять сложные операции по ремонту и наладке оборудования, в слабой профессиональной подготовке).

Если выросшую интенсивность труда не восполнять соответствующими расходами (улучшение питания, досуга, оздоровления, спорта и т.д.), то невозстановленные функции изнашивают рабочую силу и снижают работоспособность, это сказывается как на производительности труда, так и обеспечивает заболеваемость и травматизм, преждевременно сокращает трудовой возраст инвалидностью и смертностью.

В России ещё в 90-е был принят закон о занятости [2, Ст. 5]: ведется государственная политика в области содействия занятости населения, чтобы смягчить стихийность негативных процессов на рынке труда. В данный период государственная социальная политика ограничивалась оказанием социальной поддержки лицам, потерявшим работу (выплате пособий и помощи в трудоустройстве).

Таким образом, единственно эффективным выступает вариант действия механизмов эволюционного обновления производства на базе существующих предприятий. Государству было выгодно селективно поэтапно реструктуризировать наиболее перспективные предприятия промышленности, сдерживая

процессы массового сокращения численности. С учетом приоритетов промышленной и социальной политики государством стал осуществляться отбор таких предприятий.

Может возникнуть такая ситуация, при которой одновременно наблюдается существование массовой безработицы и нехватки рабочей силы из-за того, что рабочая сила не обладает современным трудовым потенциалом. Выход из данной ситуации не представляется без повышения профессиональных и деловых качеств работников - трудового потенциала промышленных организаций, что требует обеспечить подготовку и переподготовку кадров.

При постоянном обновлении технологий необходимо обеспечение каждым наёмным работником, который в экономической теории выступает трудовым ресурсом, сохранения (прироста) капитальных ресурсов, использующихся в производстве. Следовательно, можно говорить о существовании теоретических предпосылок повышения доли труда в производимом товаре по сравнению с его предельной производительностью, т.е. о дополнении вознаграждения за труд вознаграждением за вклад в капитал предприятия.

Важной проблемой является формирование способов оценки вклада работников в создание капитала организации. В данной ситуации целесообразно использовать построение системы распределения так, чтобы все

трудящиеся обладали достаточными материальными стимулами при выполнении задач, ставящих перед ними новой экономикой.

Основным фактором формирования человеческого капитала выступает институт образования, который в современном мире превращается в «обучение в течение всей жизни». Условия переходной экономики направляют российскую систему государственного образования в эту сторону. Связь между высшей школой и реальным производством не прослеживается, вузы не готовят узких специалистов для конкретных предприятий. Финансирование государством системы высшего и среднего специального образования весьма незначительно. При снижении государством своего участия в перераспределении ресурсов общества необходимо обеспечить финансирование образования и науки посредством бизнеса, стимулируя промышленные организации к вложению средств в образовательные программы. При этом выбирать необходимые программы должны сами предприятия, этим совмещая административное и рыночное регулирование количества и качества образовательных услуг.

Одновременно важные изменения должны пережить государственная система общего и профессионального образования.

Необходимо откорректировать всю систему образования, чтобы предоставить возможность всем желающим (и способным на это) получать достойную подготовку для реализации сложных

производственных функций; фундаментальное, желательное университетское образование, формирующее способность перепрограммировать себя в нужный момент, изложение аргументированной мысли, владение хорошими математическими навыками, знание человеческой истории, развитие системного мышления.

Однако, в настоящее время в российском образовании, особенно в вузах, сокращаются учебные часы производственной практике. Причиной этого является необходимость сокращения количества преподавателей, что является весьма недалёковидным, а с позиции усвоения студентами учебного материала и производственных навыков губительным. Ведь формирование профессиональных навыков становится частью трудового потенциала личности не сразу, а с приобретением опыта профессиональной деятельности.

Формирование и использование трудового потенциала предприятий должно сопровождаться:

- усилением целенаправленного воздействия государства как ведущего макрофактора на формирование трудовых ценностей;
- снижением на общегосударственном уровне риска проявления массовой безработицы, нерациональной налоговой политики, низкой оплаты труда, высокой необоснованной дифференциацией доходов управленческого аппарата и

рядовых работников, слабой социальной защиты трудящихся;
– общественной поддержкой профессионализма и повышения квалификации, стимулированием и обеспечением экономико-правовой базы применения трудовых ресурсов, множественной занятостью и самозанятостью;

– освещением средствами массовой информации сценариев цивилизованного трудового поведения, достойной трудовой культуры, учитывая особенности интересов и моделей трудового поведения отдельных социальных слоев.

ЛИТЕРАТУРА

1. Барчук И.Д. Америка: рыночная экономика и образ жизни. Впечатления, факты, размышления. - М.: Информационно-внедренческий центр «Маркетинг», 2011.
2. Закон РФ от 19.04.1991 №1032-1 (ред. от 09.03.2016, с изм. от 11.10.2016) «О занятости населения в Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс». 2016.

REFERENCES

1. Barchuk I.D. America: market economy and way of life. Impressions, facts, reflection. - M.: Information-innovation center "Marketing", 2011.
2. The law of the Russian Federation dated 19.04.1991 No. 1032-1 (amended on 09.03.2016, Rev. from 11.10.2016) "About population employment in the Russian Federation" // ATP "Consultant". 2016.