УДК 331

В. В. Лавриков [1]

РОЛЬ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ФАКТОРА В ОБЕСПЕЧЕНИИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ И ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ

Аннотация

Цель. *Вопрос повышения эффективности управления человеческим потенциалом и повышение его качества в деятельности предприятий стоит остро и требует незамедлительного решения для обеспечения безопасности страны. Цель работы заключается в рассмотрении роли человеческого фактора в достижении конкурентоспособности и эффективности деятельности предприятий и организаций.*

Материалы и методы. *В статье, в методологическом аспекте, использованы современные теории рыночной экономики, развития и регулирования; методы структурно-функционального анализа и системного подхода, группировки, графический и табличный методы, система экономических законов и научных предположений.*

Результаты. *В ходе исследования выявлено, что понятие «трудовой потенциал» свойственно как отдельному человеку, так и коллективу, социуму и организации в целом на разных уровнях взаимодействия субъектов экономики. Обосновано, что учет стохастичности в теории и практике управления позволяет более содержательно использовать подходы ситуационного принятия решений, обратную связь и оперативное управление.*

Выводы. *Образовательный уровень трудовых ресурсов предприятия выступает основным фактором их развития и оказывает непосредственное влияние на процесс формирования трудового потенциала, в силу того, что составляет необходимое условие профессионального или должностного роста работника. Таким образом, резкое увеличение значимости человеческого фактора на предприятиях поставило управление персоналом на первый план управленческой деятельности.*

Ключевые слова: *конкурентоспособность предприятий, роль человеческого фактора, управление персоналом, трудовой человеческий потенциал*

[1] **Лавриков Виктор Васильевич**, доктор экономических наук, профессор – профессор кафедры управления и гражданского права Института деловой карьеры (109044, Москва, ул. Крутицкий вал, д. 24); **www. ideka.ru**

Введение

В условиях происходящих радикальных преобразований в экономике, а также в условиях внедрения во все сферы производственной и хозяйственной жизни инновационных процессов и глобализации мировой экономики, глубокий интерес вызывает мировой опыт усиления роли человеческого фактора в достижении конкурентоспособности и эффективности деятельности предприятий и организаций.

Сегодня управление персоналом включает в себя рассмотрение, организацию и решение широкого круга проблем, связанных с набором и подбором персонала, развитием его интеллектуальной составляющей, адаптацией молодых сотрудников на рабочих местах, непосредственной организацией трудового процесса, созданием оптимальной системы мотивации и стимулирования, развитием отношений социального партнерства среди сотрудников предприятия.

Результаты исследования

Таким образом, нельзя не согласиться с определением категории «управление персоналом», которое представлено в работе Н.Г. Хайрулиной: «управление персоналом – представляет собой совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников в целях максимального использования их интеллектуальных и физических способностей при выполнении трудовых функций, обеспечения необходимых пропорций в уровне производительности труда и объема производства, поддержания постоянного соответствия интеллектуального образовательного уровня сотрудников требованиям научно-технического прогресса» [6].

Все перечисленные процессы, так или иначе, взаимосвязаны с развитием трудового потенциала, т.е. управление персоналом на любом предприятии будет настолько эффективным, насколько полно сотрудники, работающие на нем, будут использовать свой трудовой потенциал, свои физические, умственные и другие возможности для реализации первостепенных экономических и организационных целей, спланированных на предприятии.

В основе понятия «трудовой потенциал» лежит категория, которая была заимствована из физики – эта категория «потенциал», обозначающая понятие, которое взято из физики – это «потенциал», т.е. источник каких-либо возможностей или средств [7].

Трудовой потенциал может быть определен как некоторый состав физических и духовных качеств индивида, показывающий вероятные границы и возможности его участия в трудовой деятельности, умения добиваться в создаваемых условиях требуемых результатов деятельности, а также выходить на новый уровень развития своего трудового процесса [5].

Трудовой потенциал – это возможные и наличные источники, которые постоянно формируются и совершенствуются в течение всей профессиональной жизнедеятельности личности и определяют ее эффективность труда, оказывающую влияние на общую производительность организации в целом [7].

Трудовой человеческий потенциал определяется как его возможные способности к осуществлению трудовой деятельности в течение всей жизни, с учетом предпосылок к получению образования и повышению квалификации [4].

С.А. Шапиро под трудовым потенциалом человеческих ресурсов подразумевает: «сумму совокупности качественных свойств, составляющих рабочую силу всех членов общества, находящихся в трудоспособном возрасте и их человеческого капитала с учетом постоянных инвестиций в него, проявляющихся в трудовой деятельности путем реализации имеющихся способностей с целью эффективной деятельности на благо национальной экономики» [7].

Трудовой коллектив предприятия состоит из сотрудников, работающих на нем. Таким образом, трудовой потенциал организации – это общая возможная способность к труду, зависящая от профессионализма всех задействованных на предприятии сотрудников в перспективе. Это, со слов О.М. Щелаковой – «совокупная трудовая дееспособность коллектива, ресурсные возможности в области труда списочного состава предприятия исходя из возраста, физических возможностей, здоровья, знаний, профессионально-квалификационных навыков работника» [8].

При этом, конечно же, рационального использования трудового потенциала организации в целом не получится без детального изучения функциональных особенностей каждого отдельного сотрудника, его особенностей.

Среди основных составляющих трудового потенциала работника С.А. Шапиро (и многие другие исследователи данной области науки, среди данных классиков необходимо выделить труды Катульского

Е.Д. [3] и Волгина Н.А.) выделяют следующие наиболее важные компоненты [5]:

1) психофизиологию человека, которая состоит из его работоспособности, выносливости, состояния здоровья, вида нервной системы, склонностей, которые характерны определенному человеку и т.п.;
2) социально-демографическая составляющую, которая включает в себя пол, возраст, статус, семейное положение человека;
3) квалификационную (интеллектуальную) составляющую, которая характеризуется образовательным уровнем индивида, его интеллектом, творческими способностями, приобретенным объемом специальных (профессиональных) знаний и трудовых навыков и т.д.;
4) общие характеристики личности, например, отношение к труду в целом, удовлетворенность трудом, ценностные ориентации (склонности, интересы), морально-этические аспекты трудового поведения, мотивация и другие.

Перечисленные составляющие трудового потенциала сотрудника можно разбить на две группы:

1. Врожденные характеристики личности. Их необходимо просто поддерживать.
2. Приобретенные характеристики личности (проявляются и совершенствуются с каждым новым обретением человека социального опыта). Их следует развивать и совершенствовать.

Непосредственный процесс формирование трудового потенциала сотрудников предприятия зависит в первую очередь от развития приобретенных свойств. Но, большая часть приобретенных характеристик определяется их врожденными свойствами, так, например, состояние здоровья индивида оказывает прямое воздействие на его работоспособность, а склонности и интересы могут определять ценностные ориентации.

При всем при этом, сегодня успешные организации отличаются от неуспешных наиболее эффективным (качественным) и динамичным составом сотрудников. Т.е. первостепенной задачей любого современного предприятия должна стать задача, обеспечивающая всестороннее развитие профессиональных (интеллектуальных) качеств персонала и их постоянного совершенствования и плодотворного развития.

Для того чтобы ядро современного предприятия составлял высококвалифицированный персонала руководству следует создавать у своих сотрудников стимул к качественному выполнению своих трудовых функций, а для этого следует сформировать и внедрить на предприятии индивидуальную (непохожую на другие) систему развития трудового потенциала [1]. Таким образом, трудовым потенциалом нужно правильно управлять.

Наиболее правильное управление трудовым потенциалом сотрудников предприятия должно состоять из трех основных фаз:

- фазы формирования;
- фазы развития;
- фазы использования.

Целью управления трудовым потенциалом должно стать – сведение к минимуму объемов нереализованных возможностей сотрудников, работающих на предприятии[8].

Управление развитием трудового потенциала, реализуемое через необходимые функциональные структуры, осуществляется при помощи определенной системы действий, согласно, существующей кадровой политики предприятия. Их основная направленность связана, прежде всего, с постоянным увеличением и развитием трудового потенциала, что должно вызывать огромный интерес у руководства предприятия. Среди вариантов такого развития можно отметить рост материальных вложений в повышение интеллектуальной (профессиональной) составляющей персонала в целом, постоянная поддержка сотрудников на различных этапах развития и совершенствования, поддержание коллектива и организационной культуры и др. Если предприятие на определенном этапе испытывает некоторые материальные трудности, то оно может просто довольствоваться имеющемся уровнем, но при этом все усилия направлять на целесообразное, разумное применение трудового потенциала с помощью организации определенных условий труда, которые будут способствовать максимально-полному раскрытию скрытых способностей сотрудников в отношении высокопроизводительного труда и, таким образом, обеспечивать отдачу от капиталовложений, потраченных предприятием на персонал ранее. Также к сотрудникам предприятия можно применить их частичное высвобождение или замену на более подходящих по своим профессиональным качествам сотрудников, учитывая потребности производства и трудового процесса, чтобы функционирование организации стало наиболее качественным и эффективным.

Именно уровень образования и профессиональные (интеллектуальные) качества выступают главными характеристиками трудового потенциала сотрудников. Чем выше уровень интеллектуального (образовательного) уровня человека, тем более оперативно и качественно выполняются им профессиональные функции, в работе допускается меньше ошибок, что повышает общий совокупный результат деятельности предприятия в целом [9].

Производительность труда тесно связана с реальными профессиональными и интеллектуальными способностями сотрудников и уровнем используемого ими оборудования.

Объем специальных знаний и трудовых навыков, а также компетентность являются взаимосвязанными элементами профессионально-личностного развития работника, и важным условием формирования трудового потенциала работника, так как позволяют ему выполнять порученную работу более эффективно на квалифицированном уровне.

Профессионализм сотрудника – это достигнутый им результат профессионального и личностного развития, который характеризуется наличием у него комплекса знаний в той или иной области, благодаря которому он способен осуществлять свою профессиональную деятельность на высоком уровне.

Профессионализм управленческих кадров в целом предусматривает наличие умений и навыков (опыта), необходимых для эффективного осуществления их деятельности в динамично изменяющейся внешней среде.

Более стремительное развитие трудового фактора в сравнении с вещественным образует предпосылки для приспособления работников к переменяющимся условиям труда, способствует развитию нестандартного подхода к процессу труда. Знания, приобретенные в процессе обучения, увеличивают уровень развития трудового потенциала [2].

В процессе исследований выявлено, что наиболее значимыми для развития профессионализма сотрудников являются интеллект.

С.А. Шапиро под категорией «интеллектуальный труд» понимает «процесс мыслительной деятельности индивида, связанный с обработкой полученной информации, результатом, которого в зависимости от рода деятельности, является приращение нового знания и (или) принятие управленческого решения» [7].

Управление интеллектуальным трудом – это вид управленческой деятельности, который должен быть направлен на создание определен-

ного творческого процесса мышления и как следствие его положительного результата, связанного с решением социальных проблем и базирующийся на организации и обеспечении соответствующих условий данного вида труда, мотивирующих работника к активизации своих способностей.

А развитие интеллектуальных способностей индивида непосредственным образом взаимосвязано с непрерывным процессом обучения и повышения квалификации.

В условиях современного инновационного общественного развития достаточно ярко выражена тенденция к повышению роли труда персонала компании, т. к. внедрение инноваций в производство, процесс накопления капитала и его трансформация в период технологической революции изменили сам подход исследователей к определению места и роли труда и персонала как его носителя в экономическом процессе [5].

Эффективность использования трудового потенциала организации в целом и каждого отдельного сотрудника в частности в настоящее время приобретает довольно огромное значение. Данный фактор выступает определяющим в эффективности деятельности предприятия (его хозяйствования) и конкурентного преимущества на рынке [8].

Выводы

Первоначальный анализ возможных способов управления трудовым потенциалом и построение на выявленных особенностях методов их реализации на практике будет способствовать существенному повышению эффективности труда на предприятии.

На микроэкономическом уровне такой подход будет способствовать увеличению планируемых результатов работы предприятия и, соответственно, улучшению его позиции на действующем рынке.

На макроэкономическом уровне максимально-возможное применение трудового потенциала приведет к решению определенного круга довольно важных проблем, среди которых стоит выделить: рост эффективности национального хозяйства, стимулирование его дальнейшего развития, увеличения уровня занятости с помощью повышения привлекательности труда как фактора производства.

Список литературы

1. *Алиферов А.А., Стародымова А.В., Болсуновская О.Н.* Современные тенденции развития трудового потенциала как фактора эффективности организации. Современные проблемы экономического и социального развития. 2012. № 8. С. 6–8
2. *Вукович Г.Г., Магомедов К.У.* Региональные аспекты моделирования сбалансированного развития трудовых ресурсов // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2013. № 1. С. 7–10
3. *Катульский Е.Д., Беспалова Н.А.* Методические подходы и проблемы в оценке стоимости интеллектуального капитала // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). 2016. Т. 7. № 4 (28). С. 84–88
4. *Строителева Т.Г., Жидких А.А.* Развитие трудового потенциала как инструмент улучшения социально-экономических условий в регионе // Вестник алтайской науки. 2014. № 4 (22). С. 128–131
5. *Фурси Е.А., Брянцев Д.В.* Современные тенденции в мотивации повышения трудового потенциала персонала // Вестник Астраханского государственного технического университета. Серия: Экономика. 2017. № 1. С. 49–57
6. *Харлампиева А.С.* Особенности управления персоналом в индустрии гостеприимства. В сборнике: Современные тенденции развития мировой, национальной и региональной индустрии гостеприимства. Сборник статей участников VI международной научно-практической конференции. 2017. С. 99–104
7. *Шапиро С.А.* Управление интеллектуальным трудом и капиталом: учебное пособие / *С.А. Шапиро, Е.К. Самраилова.* М.: ИИЦ «АТиСО», 2015. 240 с.
8. *Щелакова О.М.* Пути совершенствования использования трудового потенциала организации // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. 2012. № 3. С. 311–314
9. *Энговатова А.А., Иващенко Н.П.* Вузовские малые инновационные предприятия в формирующейся научно-образовательной среды России. В сб.: Инновационное развитие экономики России: институциональная среда. Сборник статей. 2011. С. 677–687.

V. V. Lavrikov [1]

THE ROLE OF THE HUMAN FACTOR IN ACHIEVING COMPETITIVENESS AND EFFICIENCY OF ENTERPRISES AND ORGANIZATIONS

Annotation

Purpose: *the issue of increasing the effectiveness of human potential management and raising its quality in the activities of enterprises is acute and requires an immediate solution to ensure the security of the country. The aim of the work is to consider the role of the human factor in achieving competitiveness and efficiency of enterprises and organizations.*

Materials and methods: *in the article, in the methodological aspect, modern theories of market economy, development and regulation were used; methods of structural and functional analysis and systems approach, groupings, graphical and tabular methods, a system of economic laws and scientific assumptions.*

Results: *in the course of the research it was revealed that the concept of «labor potential» is peculiar to an individual as well as to the collective, the society and the organization as a whole at different levels of interaction between economic entities. It is substantiated that the account of stochasticity in the theory and practice of management allows more meaningful use of the approaches of situational decision-making, feedback and operational control.*

Conclusions: *the educational level of the labor resources of the enterprise is the main factor of their development and has a direct impact on the process of forming the labor potential, because it constitutes a necessary condition for the professional or official growth of the employee. Thus, a sharp increase in the importance of the human factor in enterprises has put personnel management at the forefront of management.*

Keywords: *enterprise competitiveness, the role of the human factor, human resources management, labor human potential*

References

1. Aliferov A.A., Starodymova A.V., Bolsunovskaya O.N. Modern trends in the development of labor potential as a factor in the effectiveness of the organization. *Modern problems of economic and social development.* 2012; 8:6–8 (in Russ.)

[1] **Lavrikov Viktor V.**, Doctor of Economics, Professor – Professor of the Department of Management and Civil Law of the Institute of Business Careers (109044, Moscow, Krutitskiy Val St., 24); **www. ideka.ru**

2. Vukovich G.G., Magomedov K.U. Regional aspects of modeling of balanced development of labor resources. *Bulletin of the Altai Academy of Economics and Law*. 2013; 1:7–10 (in Russ.)
3. Katulsky E.D., Bespalova N.A. Methodical approaches and problems in assessing the value of intellectual capital. *MIR (Modernizatcija. Innovatcii. Razvitie) = MIR (Modernization. Innovation. Research)*. 2016; 7(4(28)):84–88. DOI: 10.18184/2079-4665.2016.7.4.84.88 (in Russ.)
4. Stroiteleva T.G., Zhidkikh A.A. Development of labor potential as a tool for improving social and economic conditions in the region. *Bulletin of the Altai science*. 2014; 4(22):128–131 (in Russ.)
5. Fursi E.A., Bryantsev D.V. Modern trends in motivation to increase the labor potential of staff. *Bulletin of the Astrakhan State Technical University. Series: The Economy*. 2017; (1):49–57 (in Russ.)
6. Kharlampieva A.S. Features of personnel management in the hospitality industry. In the collection: Current trends in the development of the world, national and regional hospitality industry Collected papers of participants of the VI International Scientific and Practical Conference. 2017. p. 99–104 (in Russ.)
7. Shapiro S.A. Management of intellectual labor and capital: a tutorial / S.A. Shapiro, E.K. Samreilova. Moscow: Scientific and Technical Center «ATiSO», 2015. 240 p. (in Russ.)
8. Shelakov O.M. Ways to improve the use of the labor potential of the organization. *Bulletin of the Belgorod University of Cooperation, Economics and Law*. 2012; (3):311–314 (in Russ.)
9. Engovatova A.A. Ivashchenko N.P., University small innovative enterprises in the emerging scientific and educational environment of Russia. In the collection: Innovative development of the Russian economy: an institutional environment Collection of articles. 2011. p. 677–687 (in Russ.)