

управление трудовым потенциалом: информационно-коммуникационный аспект

Аннотация

В статье управление процессами формирования, развития и реализации трудового потенциала персонала предприятия рассматривается с точки зрения влияющих на него факторов. Особо подчеркивается важность информационно-коммуникационной характеристики работников, оказывающей большое воздействие на уровень их компетенций. При этом под информационно-коммуникационным фактором понимается способность сотрудников быстро воспринимать и перерабатывать новую информацию.

Ключевые слова: экономика труда, управление человеческими ресурсами, трудовой потенциал

Трункina
Лидия Валентиновна
ст. преподаватель
кафедры экономики
и организации
труда, Омский
государственный
технический
университет

Крумина
Ксения Васильевна
доцент кафедры
организации
и управления
научеёмкими
производствами,
Омский
государственный
технический
университет
krum_x@mail.ru

Авторам близка точка зрения, согласно которой трудовой потенциал – это совокупная способность к труду [1, 2]. В ее основе – способность к получению и обработке информации, какой бы деятельностью не занимался работник. Эта его способность сказывается и на профессионально-квалификационном, и на организационном потенциалах (а также социокультурном, творческом, образовательном потенциалах, что особо важно в условиях инновационных изменений). По нашему мнению, в современных условиях не совсем обозначена роль именно информационно-коммуникационного фактора, как с позиции формирования трудового потенциала, так и с позиций реализации и развития потенциала в постоянно меняющейся внешней и внутренней среде предприятия.

На наш взгляд, факторы формирования, реализации и развития трудового потенциала можно подразделить на демографические, технико-технологические и организационные, отраслевые, социально-экономические, социально-психологические и лично-индивидуальные [3]. Все эти факторы действуют в столь сильной взаимосвязи и взаимообусловленности, что это деление, несомненно, является условным.

Факторы трудового потенциала

Демографические факторы можно подразделить на количественные и качественные факторы формирования трудового потенциала. Количественно демографические факторы определяются демографической ситуацией в стране и регионе. Влияние демографических процессов на формирование трудового потенциала осуществляется, прежде всего, через рост населения и изменение его половозрастной структуры, при этом возрастная структура населения оказывает воздействие на экономическую нагрузку трудоспособной части населения, мобильность населения, на уровень общественной производительности труда, на образовательную структуру, профессионально квалификационную структуру и т.д. Важную роль играют также миграционные процессы.

Технико-технологические и организационные факторы воздействуют на трудовой потенциал через изменение объема и содержания выполняемых функций и производительность труда, что имеет основополагающее значение для формирования, реализации и развития трудового потенциала персонала предприятия, так как специализация и масштаб производства, уровень его технической оснащенности, прогрессивность технологических процессов определяют численность и состав персонала, конкретные требования к нему – наличие профессии, квалификации, опыта работы и т.д. Эта группа факторов включает организацию и нормирование труда, условия труда, сложившуюся на предприятии систему управления персоналом, которая определяет обеспеченность предприятия кадрами, адаптацию и дальнейшее развитие трудового потенциала персонала. Немаловажное значение для успешной деятельности предприятия имеет трудовая и производственная дисциплина, функци-

влияние демографических процессов на формирование трудового потенциала осуществляется, прежде всего, через рост населения и изменение его половозрастной структуры

онирование внутреннего рынка труда, обеспечивающего внутреннюю мобильность персонала.

Отраслевые факторы во многом определяют внешние условия деятельности предприятия и включают, прежде всего, характеристику отрасли с точки зрения ее специфики, темпов развития, фондовооруженности труда. Значительное влияние в этой группе факторов на трудовой потенциал оказывают среднеотраслевая заработная плата, система льгот, предоставляемых за работу в данной отрасли, а также престиж отрасли и отраслевая трудовая мобильность.

Социально-экономические факторы воздействуют на формирование, реализацию и развитие трудового потенциала и характеризуется уровнем инвестиционной активности в регионе, динамикой темпов инфляции, финансово-кредитной, налоговой политикой, законодательной базой в сфере труда.

Социально-психологические и лично-индивидуальные факторы влияют на отношение работников к труду, социально-психологический климат, удовлетворенность трудом и имеют решающее значение для формирования качественных характеристик трудового потенциала персонала и эффективности его использования на предприятии.

Информационная составляющая трудового потенциала

Таким образом, формирование, реализация и развитие трудового потенциала персонала предприятия представляет собой многогранный процесс, отражающий влияние множества факторов. И даже если все перечисленные составляющие будут присутствовать в нужной степени, но недостаточно развита информационно-коммуникативная, которая является объединяющей (так как все вышеперечисленные факторы представлены именно в информационной, а не в вещественной или какой-либо другой форме) – эффективность реализации трудового потенциала будет достаточно низкой.

Отправной точкой решения задач реализации трудового потенциала является осуществление анализа, базирующегося на изучении спецификации работ, позволяющей установить предъявляемые данным видом деятельности требования к знаниям, умениям и личностной спецификации, отражающей требования к личностным и деловым качес-

***...реализация
и развитие трудового
потенциала
персонала
предприятия
представляет
собой многогранный
процесс,
отражающий
влияние множества
факторов***

твам работника. Причем все названные стороны напрямую связаны с умением получать и обрабатывать информацию из внешней среды при высоких темпах изменения этого информационного потока. Поэтому работодателю необходимо обеспечить информационную поддержку не только выполнения текущих функций работника, но и их дальнейшего развития. Например, при появлении новых технологий, при изменениях как на рынке труда, так и на рынке сбыта продукции. Рост трудового потенциала возможен за счет более быстрого принятия управленческого решения, гибкости реакции, то есть возможности видеть больше путей решения проблемы, в том числе и на перспективу.

Подтверждает важность именно информационного аспекта интерес к стоимостной оценке гудвилла трудового потенциала персонала предприятия, как его создателя. Нематериальные активы и трудовой потенциал предприятия тесно взаимосвязаны и зависят от носителей способностей к интеллектуальному, творческому труду, то есть от конкретных работников. Когда уходят активные, творческие работники, «носители» технологий, «генераторы» инноваций, предприятие теряет свою репутацию, связанную со способностью производить конкурентную продукцию, утрачивает способность создавать нематериальные активы и в результате может обанкротиться. То есть от умения ключевых работников воспринимать из внешней среды нужные информационные сигналы, обрабатывать их и генерировать конкурентоспособное управленческое решение напрямую зависит стоимостная оценка трудового потенциала персонала, а, следовательно, и предприятия в целом.

Компетенции работников как стратегический ресурс предприятия

Актуальным, с точки зрения ведущей роли информационно-коммуникационного аспекта, является рассмотрение развития трудового потенциала персонала предприятия как процесса формирования, реализации и развития системы компетенций, необходимых для осуществления конкурентоспособной производственно-сбытовой деятельности. С ускорением изменений внутренней среды предприятия и возрастанием неопределенности внешней среды растет и значение наличных и развивающихся

...работодателю необходимо обеспечить информационную поддержку не только выполнения текущих функций работника, но и их дальнейшего развития

**формирование
системы
компетенций
затрагивает
все аспекты
функционирования
персонала
предприятия
в текущей
и стратегической
перспективе**

ся компетенций как стратегического ресурса, определяющего конкурентоспособность предприятия в долгосрочной перспективе. Развитие системы компетенций затрагивает интересы как работодателей, так и работающих. Если для предприятия наличные компетенции определяют ассортимент производимой продукции, уровень ее конкурентоспособности и стратегическую устойчивость, то для работников развитие компетенций означает изменение положения на предприятии и за его пределами, появление новых перспектив карьеры, повышение размеров вознаграждения. Формирование системы компетенций затрагивает все аспекты функционирования персонала предприятия в текущей и стратегической перспективе. Процесс формирования системы компетенций требует предварительного решения следующих вопросов: определение механизма признания компетенций, перечня компетенций, закрепляемых за постоянными работниками предприятия и привлекаемыми со стороны, распределения компетенций между отдельными работниками; определение механизма развития компетенций и их взаимной связи, степени формализации и закрепления в документах имеющихся компетенций, а также возможности использования работников в полном соответствии с их компетенциями. Эта работа требует учета характеристики деятельности предприятия и основных параметров окружающей его среды. Однако в основе подготовки и внедрения компетентного подхода ведущую роль играет именно информационно-коммуникативный фактор (необходим сбор и анализ информации о спецификации, то есть описании работ, позволяющий установить предъявляемые данным видом деятельности требования к знаниям и умениям работников, а также личностной спецификации, отражающей требования к личностным и деловым качествам работника).

Заключение

Таким образом, можно сделать вывод о важности среди всех выделяемых факторов именно информационно-коммуникационного, так как недостаточное развитие именно этого фактора будет являться существенным препятствием при формировании, реализации и развития трудового потенциала предприятия. По нашему мнению, развитие трудового потенциала – это целенаправленный, планомерно осуществ-

вляемый процесс формирования новых качеств и свойств работников, необходимых для достижения тактических и стратегических целей предприятия с использованием технологий обучения, повышения квалификации, формирования резерва, управления карьерой, социального и личностного развития, управления трудовой мотивацией стимулированием персонала, развития трудовой и творческой активности. А все вышеперечисленное достигается только при главенствующей, объединяющей роли информационно-коммуникативного фактора, напрямую влияющего на стоимостную оценку бизнеса.

Литература

1. Бухалков М.И. Управление трудовым потенциалом на предприятии: Монография / М.И.Бухалков, М.П. Гаранина, О.А. Бабордина. – М.: Экономика и финансы, 2005. – 224 с.
2. Потуданская В.Ф. Развитие трудовой и творческой активности работников в условиях предпринимательской деятельности: Монография / В.Ф. Потуданская, Т.В. Богданчикова. – Омск: Изд-во ОмГТУ, 2008. – 208 с.
3. Экономика труда: социально-трудовые отношения / Под ред. Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова. – М.: ЭКЗАМЕН, 2003. – 736 с.

pn

Lidia V. Trunkina

*Senior Lecturer, Chair of Economics and Labor Management,
Omsk State Technical University*

Ksenia V. Krumina

*Associate Professor, Chair of Organization and Management of Science-Intensive
Productions, Omsk State Technical University*

Labor Capacity Management: Informative-Communicative Aspect

Abstract

Article considers management of processes of forming, development, execution of labor capacity in context of factors that influence on it. Main importance is given to informative-communicative characteristic of employees which influences on their competence level. Informative-Communicative factor is understood as employees capability to conceive and to process new information.

Keywords: labor economy, human capital assets management, labor capacity