

Чумарина Л.Р.,
Сургутский Государственный Университет
Кафедра ГМУиУП
Научный руководитель: Кузнецова М.Е.,
к.э.н., доцент

ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Аннотация: В статье раскрыты теоретические основы формирования и развития трудового потенциала и доказана необходимость объединения усилий ученых, практиков и государства в условиях структурно-инновационных превращений в экономике РФ.

Трудовой потенциал следует рассматривать как интегральную количественно-качественную характеристику способностей и возможностей личности/коллектива/общества к труду, который включает одновременно ресурсный, факторный и результативный аспекты.

Научная новизна заключается в углублении теоретических положений относительно эффективного решения проблем связанных с формированием и развитием трудового потенциала.

Ключевые слова: труд, потенциал, экономика, учеба, повышение квалификации, система мотивации, стимулирование труда.

INNOVATIVE DEVELOPMENT OF THE LABOR POTENTIAL OF EMPLOYEES OF THE ENTERPRISE IN MODERN CONDITIONS

Abstract: The article reveals the theoretical foundations of the formation and development of labor potential and proves the necessity of combining the efforts of scientists, practitioners and the state in the conditions of structural and innovative

transformations in the Russian economy. Labor potential should be considered as an integral quantitative and qualitative characteristic of the abilities and capabilities of an individual / team / society to work, which includes both resource, factor and effective aspects.

Scientific novelty lies in the deepening of theoretical concepts regarding the effective solution of problems associated with the formation and development of labor potential.

Key words: *labor, potential, economy, study, advanced training, motivation system, labor stimulation.*

Современный мир развивается в условиях жесткой конкуренции на рынке высокотехнологичной продукции. Это предопределено тем, что происходит формирование нового глобального пространства мировой экономики и каждая страна пытается улучшить или сохранить свои позиции в новых условиях. Прогрессивность общественного развития во многом зависит от возможности образовательной сферы воссоздавать интеллектуальный потенциал, качественную рабочую силу.

Проблематике управления трудовым потенциалом посвящены немало работ ученых, а именно Адамчук В.В., Воловская Н.М., Генкин Б.М., Остапенко Н.М., Рофе А.И., Рощин С.Ю., Шендлер П.Э. и другие.

Сегодня стратегическим приоритетом для РФ является переход к инновационной модели экономического развития, интеграция в экономическое европейское пространство и развитие социального государства. Важнейшим условием реализации этих стратегических заданий является нагромождение и эффективное использование трудового потенциала, то есть тех качественных характеристик работников, которые формируют современные производительные способности и превращают их в главную производительную силу постиндустриальной экономики, основанной на знаниях. В основе экономического развития страны лежит инновационная направленность экономики, которая создает базу для формирования долгосрочной стратегии

развития [1].

Инновационный путь развития экономики требует использования новых подходов до формирования и развития трудового потенциала. Процесс формирования трудового потенциала является сложной системой, которая сочетает совокупность методов, процедур, приемов обеспечения субъектов производственно-хозяйственной деятельности работниками необходимого профессионально-квалификационного уровня, который предоставит возможность достижения субъектами ведения хозяйства поставленных целей.

Для потребностей инновационного развития страны образование приобретает чрезвычайно большое значение, она является не только связывающим, но и конструктивным звеном в системе трех главных составляющих инновационной экономики - «наука - образование - производство». В этом сочетании образовательный потенциал выступает одновременно как источник пополнения науки кадрами и как главный фактор овладения рабочей силой, всему населению современными знаниями, необходимыми для обеспечения экономического, социального и культурного развития общества на основе использования передовых достижений науки, технологий и инноваций [2].

Становление инновационной экономики в РФ, как и во всем мире, предъявляет особенные требования к качеству и уровню использования ее трудового потенциала: резко растет значение само инновационного трудового потенциала, который обеспечивает в социально-экономических системах будь-какого типу эндогенный, внутренний характер развития всех инновационных процессов. Трудовой потенциал означает наличие у кого-либо не только накопленных способностей к труду, а также скрытых, таких, которые не проявили еще себя, возможностей и способностей в соответствующих сферах их жизнедеятельности. Необходимо знать не только ресурсы, но и накопленные резервы, которые не были использованы, а также факторы, которые влияют на возможности использования и увеличения в будущем этих ресурсов и резервов.

Трудовой потенциал следует рассматривать как интегральную

количественно-качественную характеристику способностей и возможностей личности/коллектива/общества к труду, который включает одновременно три аспекта, в частности: ресурсный аспект, факторный аспект; результативный аспект.

Сегодня в РФ происходит переход к информационному обществу, который должен характеризоваться тем, что именно интеллектуальный продукт является основой для развития экономики, именно высокотехнологичная продукция является главной при формировании ВВП. Однако доля РФ на мировом рынке складывается лишь 0,1%, в то время, как лидерами внедрения передовых технологий являются Южная Корея, Китай, Сингапур, США, Япония и другая (на мировом рынке часть этих стран, которая охватывает лишь 15% население планеты, достигает почти 80%) [3].

В условиях структурно-инновационных превращений, постоянных изменений техники и технологии, predetermined научнo-техническим прогрессом, конъюнктурой рынка, покупательной способностью населения, становится необходимым постоянное обновление и углубление знаний работников. В таких социально-экономических условиях незаурядное значение приобретает формирование и практическое внедрение системы непрерывного обучения на протяжении трудовой деятельности и профессионального развития персонала, стимулирования индивидуальной мотивации к учебе[4].

По данным службы статистики РФ, в 2017 г. количество работников, которые проходили профессиональную учебу и повышение квалификации, представляли 1234,9 тыс. лиц, или 10,2% от учетного количества штатных работников, что на 1,4% ниже показателя в предыдущем году. Начиная с 2007 года, наблюдается уменьшение количества работников, которых было научено новым профессиям и которые прошли повышение квалификации [9]. Это прежде всего predetermined кризисными явлениями в экономике РФ, которые особенно ощутимо проявились в 2008-2009 гг., Преодолевая последствия кризиса, большинство российских предприятий сокращают расходы на учебу, повышение квалификации и премирование персонала, а остальные - пытаются

нанять персонал такого уровня подготовки и квалификации, которые обеспечат их владельцам достижения поставленных целей. Из всего количества работников, которые проходили учебу в течение 2017 г., профессиональную подготовку и переподготовку прошли 209,3 тыс. лиц, или лишь 1,9% учетного количества штатных работников (что на 28% меньше, чем в 2011 г.), 132 лица прошло учебу за рубежом. В большинстве случаев это работники предприятий промышленности (70,4% от всех наученных новым профессиям), транспорта и связи (12,5%)[6].

При этом основной формой учебы работников была их профессиональная переподготовка непосредственно на производстве. Повышения квалификации за разными формами учебы (на производственно-технических курсах, курсах целевого назначения, через стажировку, специализацию, долгосрочную и краткосрочную учебу) в 2012 г. прошли 890,4 тыс. лиц, или 8,3% учетного количества штатных работников (что на 13% менее 2011 г.), 3,6 тыс. лиц училось за рубежом [5].

В РФ острее всего появляется проблема нехватки инновационных лиц - способных к генерированию и реализации нововведений, с высоким уровнем профессионализма, которые обусловлены уникальностью и эффективностью сочетания знаний, умений, навыков и личных качеств для успешной деятельности во всех сферах жизнедеятельности общества, но, прежде всего, в сфере науки и наукоемкого бизнеса, в сфере высоких технологий.

Структурно-инновационные превращения не могут не влиять на человека как на носитель индивидуального трудового потенциала. Изменения условий функционирования предприятий, определенные трансформационными процессами, повлекли разрушение весомой части ценностей работников предприятий и в значительной степени изменили их мотивационные установки.

Проблема обеспечения квалифицированными кадрами предприятий, учреждений, организаций на сегодня является особенно актуальной, поскольку наличие работников с высоким трудовым потенциалом предопределяет успешность предприятий в будущем, уровень достижения ими тактических и

стратегических целей. Ее решение возможно лишь путем осознания важности вопроса формирования, использования и развития трудового потенциала как на уровне государства, так и отдельных предприятий, разработки программы взаимосогласованных действий, которые на основе применения научных подходов, практического и заграничного опыта существенно повлияют на качество трудового потенциала.

Выводы из проведенного исследования. В условиях структурно-инновационных превращений в экономике РФ особенной актуальности набирают проблемы формирования и развития трудового потенциала как на уровне государства, так и на уровне отдельных предприятий. Для их преодоления, прежде всего, необходимо принять такие меры:

- на уровне государства: совершенствовать действующее трудовое законодательство, которое регулирует вопрос формирования и развития трудового потенциала; наращивать образовательно-квалификационный потенциал, создавать условия для непрерывного образования, получение знаний и повышения квалификации в течение трудовой деятельности, повышать качество подготовки кадров высшими и профессионально-техническими учебными заведениями; внедрять международные стандарты относительно условий и охраны труда на производстве; стимулировать предпринимателей, содействовать развитию трудового потенциала своих работников путем предоставления государственных субсидий и льгот в налогообложении;

- на уровне предприятий: создавать системы непрерывного профессионального образования и подготовки работников; применять прогрессивные формы организации и проведения учебы, используя передовой мировой опыт; разрабатывать на предприятиях системы мотивации и стимулирования работников, которые бы органично сочетали рычаги материального и нематериального стимулирования и учитывали индивидуальные особенности каждого работника.

Следовательно, для эффективного решения проблем связанных с формированием и развитием трудового потенциала в условиях структурно-

инновационных превращений необходимо объединять усилия ученых, практиков и государства.

ИСПОЛЬЗОВАННЫЕ ИСТОЧНИКИ

1. Судакова Екатерина Сергеевна Оценка трудового потенциала персонала: подходы, методы, методика // Интернет–журнал Науковедение. 2014. №4 (23). – С. 1-26.
2. Новоятлев М.А. Инструменты и методы управления производительностью труда на промышленных предприятиях: автореф. / М.А. Новоятлев; Белгор. гос. технол. ун–т им. В. Г. Шухова. – Белгород: [б. и.], 2015. – 23 с.
3. Овчинникова Т.И., Гончарова О.В., Хорева М.Г. Человеческий капитал как фактор экономического роста современного предприятия [Текст]. – Воронеж, 2013. –230 с.
4. Хараева М.С. Человеческий капитал – как фактор опережающего экономического развития // Креативная экономика. — 2009. — № 3 (27). — с. 20–27.
5. Хадасевич, Н.Р. Концепция формирования трудового потенциала региона [Электронный ресурс] / Н.Р. Хадасевич // Управление экономическими системами. – 2015. – № 1 (25). – С.14-21
6. Федеральная служба государственной статистики. – Официальный сайт. – Режим доступа: <http://www.gks.ru>