

Формирование трудового потенциала предприятия через мотивацию и стимулирование

Статья посвящена проблеме формирования трудового потенциала предприятия. Рассмотрены компоненты трудового потенциала, его количественные характеристики. Сделаны предложения по использованию мотивации и стимулирования в целях формирования трудового потенциала, даны рекомендации менеджменту предприятий.

Ключевые слова: трудовой потенциал; компонент; характеристика; внутреннее движение кадров; мотивация; стимулирование.

Процесс формирования трудового потенциала рассмотрен в экономической литературе недостаточно полно. Вместе с тем, как справедливо отмечает К. В. Киселева, ключевым фактором современного развития экономики является персонал предприятий. Поэтому система управления персоналом является основной составляющей производственного процесса и основывается на мотивации работников в рамках профессиональной деятельности [1].

Содержание и измерение трудового потенциала предприятия. Трудовой потенциал предприятия включает в себя совокупность отдельных трудовых потенциалов работников предприятия [2]. Трудовой потенциал работника предприятия – это индивидуальные способности работника к осуществлению работы на предприятии (его физические, умственные и образовательные способности) [3]. Поэтому трудовой потенциал предприятия представляет собой сложную, динамическую, иерархическую систему.

Трудовой потенциал предприятия включает в себя четыре компонента:

1) кадровый, зависящий от уровня профессиональной компетентности и уровня образования [4];

2) профессиональный, связанный с изменениями в содержании труда под влиянием НТП, который обуславливает появление новых и отмирание старых профессий, усложнение трудовых операций;

3) квалификационный, определяемый качественными изменениями в трудовом потенциале (рост умений, знаний, навыков) и отражающий, прежде всего, изменения в личностной составляющей;

4) организационный, включающий высокую организацию и культуру труда, находящие свое выражение в четкости, ритмичности, согласованности трудовых усилий и высокой степени удовлетворенности работников своим трудом.

В идеале необходимо обеспечивать высокий уровень формирования всех четырех компонентов трудового потенциала. Так, работники предприятия должны иметь высокий уровень квалификации, быть достаточно образованными, иметь способность к освоению работы на новой технике с применением новых технологий, должны постоянно развиваться и быть удовлетворены своим трудом.

Трудовой потенциал имеет количественные и качественные характеристики.

Численность работников предприятия является основной количественной характеристикой трудового потенциала. При планировании численности работников

* **Наталья Евгеньевна Сорокина**, заместитель директора МБУ «ИМЦ Железнодорожного района» (г. Екатеринбург).

** **Наталья Владимировна Хмелькова**, д-р экон. наук, доцент, завкафедрой экономики и информатизации факультета компьютерных технологий АНО ВО «Гуманитарный университет» (г. Екатеринбург).

используются показатели списочной, среднесписочной и явочной численности. Численность для различных категорий персонала планируется по-разному. Согласно классификатору профессий и должностей все работники, занятые на предприятии, подразделяются на следующие категории: рабочие, руководители, специалисты, другие служащие. Для планирования численности основных рабочих необходимо определить трудоемкость производственной программы в плановый период, определить фонд рабочего времени одного среднесписочного рабочего и среднее выполнение норм выработки в процентах, определить потребность в численности рабочих по профессиям и уровню квалификации. Отметим, что существует множество методик расчета численности основных рабочих. Численность руководителей, специалистов и других служащих рассчитывается на основе штатного расписания, в котором устанавливается количество работников по каждой из этих групп в соответствии с нормами.

Численность персонала постоянно изменяется в связи с увольнением старых работников и приемом новых людей на работу. При этом постоянно происходят перемещения сотрудников внутри организации. Внешнее и внутреннее движение кадров важно изучать для оценки трудового потенциала предприятия.

Внешнее движение кадров предприятия характеризуется показателями их оборота и сменности. Текучесть кадров определяется как число работников, уволенных по собственному желанию и за нарушение трудовой дисциплины. Коэффициент текучести кадров определяется как отношение этого числа работников к среднесписочной численности.

Одной из серьезнейших проблем в работе предприятия является высокая текучесть кадров. Для поиска путей решения проблемы необходимо проводить анализ динамики текучести кадров, выявлять основные причины ухода работников и выработать соответствующие меры, направленные на снижение текучести кадров и формирование стабильного трудового коллектива.

Внутреннее движение кадров – это перемещение внутри предприятия, которое включает в себя движение кадров между структурными подразделениями, перемещение между профессиями и квалификациями, переход в другие категории. Проведя анализ внутрипроизводственных перемещений, можно увидеть, какие на предприятии имеются возможности для роста и продвижения сотрудников, подобрать работу с оптимальными для работника условиями и оплатой труда. Внутреннее движение кадров более перспективно, чем внешнее, поскольку постоянно развивающийся работник, сделавший карьеру от простого сотрудника до менеджера, представляет наибольший интерес для руководителя предприятия.

В связи с вышесказанным возникает вопрос о наиболее эффективном управлении персоналом предприятия в целях формирования трудового потенциала.

Мотивация и стимулирование как инструменты формирования трудового потенциала. Управление персоналом предприятия – это воздействие на людей, работающих на данном предприятии. В зависимости от поставленных целей характер и содержание данного воздействия будут различными. Желание человека трудиться зависит от многих условий. Поэтому подход, применяемый на предприятии к созданию этих условий, является одним из ключевых факторов роста продуктивности труда работника.

Управление персоналом – одна из важнейших составляющих общей стратегии управления предприятием. Главная цель такой стратегии состоит в получении прибыли посредством производства и реализации товаров или услуг, удовлетворяющих актуальные потребности населения, бизнеса и государства.

Выделяют две основные цели управления персоналом:

- обеспечение предприятия квалифицированными кадрами и эффективное использование их опыта, мастерства, творческого потенциала для достижения его целей;

- создание корпоративной культуры, приобщение работников к ценностям предприятия, его фирменному стилю, традициям, поведенческим моделям.

Обеих целей управления персоналом можно достичь, применяя систему мотивации. Система мотивации должна обеспечивать непрерывное совершенствование методов стимулирования труда сотрудников предприятия с использованием достижений отечественной и зарубежной науки и наилучшего управленческого опыта.

Система средств, применяемых для мотивирования людей, называется стимулированием. Оно имеет различные формы. В практике управления одной из самых распространенных его форм является материальное стимулирование. Его роль исключительно велика.

Стимулирование принципиально отличается от мотивирования. Суть этого отличия состоит в том, что стимулирование – это лишь одно из средств, с помощью которых может осуществляться мотивирование. При этом чем выше уровень развития отношений в рамках предприятия, тем реже в качестве средств управления людьми применяется стимулирование. Это связано с тем, что воспитание и обучение как методы мотивирования людей приводят к тому, что сотрудники сами проявляют заинтересованность в делах предприятия, осуществляя необходимые действия не дожидаясь или же вообще не получая соответствующего стимулирующего воздействия.

Руководителям предприятий необходимо предусмотреть размеры материального стимулирования за различные показатели, в числе которых:

- соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, надлежащее и качественное выполнение функций, предусмотренных должностными инструкциями, соблюдение трудовой дисциплины;
- соблюдение инструкций по охране труда и санитарных правил;
- качественная уборка помещений и территории;
- активное участие в праздниках, массовых мероприятиях, субботниках;
- личный вклад работника в выполнение задач, поставленных перед коллективом;
- соблюдение порядка ведения делопроизводства, учета и сроков предоставления отчетности, контрольных заданий;
- своевременная и качественная подготовка работниками предприятия документов, отчетов и сведений;
- своевременное и качественное оформление учетно-отчетной документации;
- оперативное и качественное рассмотрение документов, полученных из вышестоящих органов, писем, жалоб и обращений граждан;
- своевременное и качественное выполнение планов работы;
- высокое качество работы;
- реализация программы развития предприятия;
- разработка и реализация инновационной деятельности;
- выполнение иных, особо важных заданий и поручений.

Именно благодаря росту материального стимулирования представляется наиболее вероятным усиление внутреннего движения кадров на предприятии.

В целях формирования трудового потенциала предприятия через мотивацию и стимулирование авторы предлагают практиковать:

- 1) финансирование заочного обучения работников предприятия, не имеющих соответствующего образования;

2) организацию курсов повышения квалификации непосредственно на предприятии с целью приобретения и отработки навыков выполнения определенной профессиональной деятельности;

3) направление на стажировку на главное предприятие или на предприятия-партнеры;

4) постепенное установление обязательного требования наличия высшего образования для кандидатов на работу;

5) включение в планы руководителей подразделений показателей увеличения количества работников с высшим образованием.

Благодаря указанным мерам, работники предприятия станут более квалифицированными и смогут более эффективно осваивать работу с новой техникой и технологиями.

К данной рекомендации также стоит добавить введение «балльной» системы оценивания труда на предприятии. За выполнение каждого вида работы предлагается ставить работнику от 0 до 5 баллов в зависимости от качества ее выполнения по следующей системе:

0 баллов – выполнение работы отсутствует.

1 балл – выполнение работы некачественное, на низком уровне.

2 балла – выполнение работы некачественное, на среднем уровне.

3 балла – выполнение работы качественное, на среднем уровне.

4 балла – выполнение работы качественное, на высоком уровне, но допущены некоторые погрешности, работа не идеальна.

5 баллов – выполнение работы надлежащего качества, на высоком уровне, погрешности и изъяны отсутствуют, работа идеальна.

Заключение. Подводя итог, отметим, что руководителям предприятий при принятии управленческих решений необходимо учесть, что трудовой потенциал предприятия – это совокупность трудовых потенциалов работников. В зависимости от того, насколько эффективно они выстроят работу с коллективом на основе методов мотивации и стимулирования, зависит эффективность работы трудового коллектива предприятия. Руководителям предприятий следует стремиться к формированию высокоорганизованного и хорошо обученного трудового коллектива, принимая во внимание феномен трудового потенциала предприятия как сложной и целостной системы.

Литература

1. Киселева К. В. Мотивация как основа формирования трудового потенциала у работников госслужбы // Молодой ученый. – 2016. – № 10. – С. 730–733.

2. Нурмухаметов И. М. Регулирование трудового потенциала на предприятиях агропромышленного комплекса : монография. – АНО ВПО «Межрегиональный открытый социальный институт», 2015 – 164 с.

3. Голощапова Т. В. Подходы к определению трудового потенциала предприятия // Экономика и управление: новые вызовы и перспективы. – 2010. – № 1. – С. 253–255.

4. Кошечева Н. А., Кошечева А. И. Образование работника как условие развития трудового потенциала предприятия // Вестник Удмуртского университета. Серия : Экономика и право. – 2005. – № 3. – С. 97–100.

Nataliya Evgen'yevna Sorokina,
deputy director of MBU «IMTs
of Zheleznodorozhny District» (Ekaterinburg)

Natal'ya Vladimirovna Khmelkova,
Doctor of Economics, Associate Professor,
Head of Economics and Informatization Chair,
Liberal Arts University – University for Humanities (Ekaterinburg)

Formation of Enterprise Labour Capacity through Motivation and Stimulation

The article focuses on the problem of the enterprise labor capacity formation. The components of labor potential, its quantitative characteristics are considered. The authors suggest recommendations concerning implementation of motivation and stimulation at the enterprise, as well as some practical guidelines for the enterprises' managers.

Key words: labor potential; component; characteristic; internal movement of shots; motivation; stimulation.