

Т.В. Писаренко
магистрант каф. экономики и управления
Е.Ю. Мананникова
к.э.н., доц. каф. экономики и управления
ГОУ ВПО ЛНР «Донбасский государственный
технический университет», г. Алчевск

СОВРЕМЕННЫЙ ПОДХОД К УПРАВЛЕНИЮ ТРУДОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ

В настоящее время национальная экономика развивается в условиях социально-экономической трансформации, поэтому актуальной задачей кадровых служб предприятий становится применение новейших подходов при управлении трудовым потенциалом. В работе проанализированы подходы к управлению представленными в научной литературе. Также рассмотрены методы, которые могут быть использованы при управлении трудовым потенциалом.

На современном этапе развития рыночной экономики ключевыми преимуществами каждой организации, являются человеческие ресурсы.

Проанализировав научные материалы и практические результаты разработок в области управления трудовым потенциалом, видно, что на данный момент не существует единого подхода к управлению трудовым потенциалом [1–7]. Исходя из этого целесообразно представить оценку существующих подходов.

По мнению современных исследователей трудовой потенциала характеризуют следующие компоненты:

– количественные (численность персонала; текучесть кадров; персонала по категориям работников; половозрастная структура; стаж работников) [1];

– качественные (уровень образования; уровень квалификации; личностные характеристики персонала; стиль общения; инициативность; исполнительность; морально-психологическая устойчивость).

Исследователи отмечают, что такой широкий список компонентов трудового потенциала, затрудняет его оценку и анализ.

Методологический подход широко изучен в разработках отечественных авторов, исходя, из данного подхода управление трудовым потенциалом рассматривается как процесс непрерывного функционального воздействия на существующие возможности, которые позволяют осуществлять производственную деятельность, производить материальные блага, удовлетворять общественные нужды. Наиболее часто в пределах данного подхода используют метод бальной оценки, метод эталонов. Данные методы просты в применении, однако они не дают точных результатов оценки.

Американский подход нашел применение в работах [2], его сущность заключается в максимизации прибыли, что говорит исключительно о повышении материальной заинтересованности персонала со стороны руководителей предприятия. Однако, руководствуясь данным подходом, материальная мотивация в большей части изживает себя, так как, не внося постоянные изменения в процесс управления, работник принимает вознаграждение как должное. Производительность труда идет на спад. Данный подход требует высокой компетенции менеджеров предприятия, разработки и внедрения мероприятий по совершенствованию управления трудовым потенциалом, что крайне затратно для промышленных предприятий в сложившейся экономической ситуации.

Сравнительный подход к управлению трудовым потенциалом предприятия рассмотрен в трудах [3], он строится на соотношении (сравнении) трудовых потенциалов отдельных работников. Исследователи отмечают, что используя данный подход, следует применять следующие методы оценки трудового потенциала: метод интервью, метод свободных характеристик, метод деловых игр, метод «360 градусов», рейтинговый метод, метод анкетирования, метод оценки на базе моделей компетентности. Представленный подход является достаточно результативным, так как рассматривает управление трудовым потенциалом как систему, однако он исследует потенциал отдельно взятого работника, что при специфике горнодобывающего предприятия неэффективно и нецелесообразно.

Чуланова О.Л. обширно изучает компетентностный подход, который в свою очередь предоставляет широкие возможности для выявления личностных и профессиональных характеристик, необходимых для

достижения высокой результативности предприятия в целом. Применение компетентностного подхода позволяет привести в соответствие значимые процессы управления персоналом со стратегическими целями предприятия. Эти цели могут быть решены с помощью метода интервью по компетенциям; метода 360 градусов; метода оценки компетенций «Знание профессиограммы»; ролевого моделирования. Этот подход может быть использован, однако предложенные автором методы, не дают точной оценки трудового потенциала, так как не рассматривают производственные показатели.

Анализ отечественного и зарубежного опыта, выявляет необходимость в применении нового подхода, который будет отвечать современным требованиям рынка и учитывать специфику предприятия. Поэтому считаем целесообразным предложить к применению современный подход, который объединит в себе интегральный, инновационный и результативный подходы. Современный подход должен изучить следующие показатели трудового потенциала: результативность труда; стоимость управленческого персонала; стоимость трудового потенциала технологического персонала; коэффициент стабильности персонала; коэффициент физического состояния здоровья; коэффициент физической трудоспособности; коэффициент квалификации; отношение количества служащих; коэффициент уровня образования; коэффициент отношения сотрудников к организации; коэффициент новаторства; коэффициент инновационной активности;

Данный подход предполагает разбивку значений показателя трудового потенциала с выделением зон соответствующим критическому, неудовлетворительному, удовлетворительному, положительному и оптимальному значению. Он предоставляет возможность рассматривать оценку трудового потенциала, как ключевого показателя эффективности работы предприятия.

Его использование позволит всесторонне исследовать трудовой потенциал, оценить работников в соответствии с категориями, изучить их мотивы к осуществлению трудовой деятельности, а также рассчитать интегральный показатель трудового потенциала.

Перечень ссылок:

1. Степаненко Д.О. Методические подходы к оценке эффективности системы управления персоналом организации / Д.О. Степаненко // Вестник ОГУ. — 2012. — № 8. — С. 80–85.

2. Иванченко Е.Н. Сравнительный анализ американской и японской моделей менеджмента / Е.Н. Иванченко, А.В. Кукарцев // Актуальные проблемы авиации и космонавтики. — 2011. — № 1. — С. 147–148.

3. Зайцева И.В. / И.В. Зайцева, М.В. Попова, О.Х. Казначеева, Э.Е. Тихонова // Экономические науки. — 2015. — № 5. — С. 190–194.

4. Татарина Н.А. Анализ современных методологических подходов к оценке качества персонала в организации / Н.А. Татарина // Экономические науки / Российский государственный гуманитарный университет. — 2012. — № 8. — С. 78–82.

5. Чуланова О.Л. Методика реализации компетентностного подхода при отборе и оценке персонала организации / О.Л. Чуланова, Н.С. Борисенко // Интернет-журнал «Мир науки». — 2015. — № 1. — С. 1–13.

6. Ткаченко А.М. Інноваційні підходи до управління трудовим потенціалом суб'єкта господарювання — основа формування антикризового менеджменту / А.М. Ткаченко, С.А. Силенко // Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності. — 2015. — № 1. — С. 53–59.

7. Ерхова М.В. Управление персоналом : учеб. пособие. В 2-х ч. Ч. 1 / М.В. Ерхова. — Ульяновск : УВАУ ГА, 2012. — 116 .