

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ НА ПРЕДПРИЯТИИ

© 2012 В.В. Агафонова, Г.Б. Свиридова*

Ключевые слова: управление, персонал, труд, ресурсы, методы, направления, предприятие, эффективность, экономика, рост.

Рассмотрены проблемы влияния человеческого фактора на состояние экономического развития страны. Определены методы повышения эффективности использования трудовых ресурсов на предприятиях. Персонал предприятий, их нравственный потенциал, образование, профессионализм, творческий потенциал, готовность к достижению конкретной цели способны поддерживать и наращивать темпы экономического роста.

Необходимость перехода к новой концепции управления персоналом вызвана, прежде всего, возрождением производства на предприятиях. С переходом к рыночным отношениям произошло разукрупнение промышленных комплексов. Мелкосерийное производство, продукция под заказ требуют совершенных подходов к управлению персоналом.

Рост производительности труда, внедрение новых технологий возможны при наличии в трудовом коллективе высококвалифицированных кадров. Молодые специалисты обладают профессиональной подготовкой. В силу возрастных особенностей им свойственны, при достаточной заинтересованности, высокая активность, быстрая реакция на нововведения.

Предприятия призваны заботиться о специалисте, удовлетворять его растущие потребности, таким образом, мотивируя к труду в сложившихся условиях.

На формирование потребности работника и мотив трудиться влияет окружающая среда¹. Среда - это окружающие человека общественные, материальные и духовные условия, поддерживающие его существование и способствующие деятельности. В широком смысле, макросреда охватывает общественно-экономическую систему в целом и представляет производительные силы, общественные отношения и культуру. В узком смысле, микросреда включает непосредственное окружение человека - семью, трудовой и учебный коллективы, группы по интересам. Сре-

да оказывает решающее воздействие на формирование и развитие личности. Влияние среды существенно в создании социально-психологического климата в трудовом коллективе.

В настоящее время Самарская область обладает достаточными для экономического развития региона трудовыми ресурсами, 65% от численности населения. Доля населения трудоспособного возраста достаточно высока, в результате чего коэффициент демографической нагрузки в области ниже, чем в целом по России и Приволжском федеральном округе: 582 нетрудоспособных на 1000 лиц трудоспособного возраста, в том числе 246 детей и подростков, 336 пожилых граждан.

Территориально трудовые ресурсы концентрируются в двух крупных мегаполисах области, находящихся в непосредственной близости друг от друга - городах Самаре и Тольятти, что соответствует территориальным пропорциям расселения населения.

Трудовые ресурсы Самарской области выгодно отличает высокая экономическая активность населения, уровень которой в возрасте от 15 до 72 лет в 2009 г. составил 68,5% общей численности населения области, что выше среднестатистического показателя по России (65,3%) и один из самых высоких.

В Самарской области на протяжении последних пяти лет наблюдается рост валового регионального продукта со среднегодовым

* Агафонова Валентина Васильевна, доктор экономических наук, профессор Самарского государственного экономического университета; Свиридова Галина Борисовна, ст. преподаватель Самарского государственного аэрокосмического университета им. акад. С.П. Королева (национального исследовательского университета). E-mail: vestnik@sseu.ru.

значением в 5,6%. Самарская область стабильно сохраняет превышение среднероссийского уровня по показателю ВРП на душу населения, однако прослеживается тенденция к снижению этой разницы: в 1996-1999 гг. разница превышала 17%; в 2002 г. - 8,6%; в 2008 г. не более 7%, в 2010 г. - 8%.

Больше половины всей добавленной стоимости в стране создается в десяти российских регионах, и Самарская область входит в их число.

В прогнозируемом периоде средняя производительность труда (объем ВРП в сопоставимых ценах на численность занятых в экономике) будет расти во всех субъектах Российской Федерации. Наибольший рост производительности труда прогнозируется в Южном федеральном округе, а наименьший в Уральском федеральном округе, где по абсолютной величине производительность труда самая высокая благодаря наличию нефтегазодобывающих регионов.

Если исключить добычу природных ресурсов, то высокая производительность труда прогнозируется в регионах с высоким потенциалом инновационного развития Цент-

рального, Северо-Западного и Приволжского федеральных округов.

Приволжский федеральный округ, Самарская область в Российской Федерации занимают достойное высокое место по темпам экономического роста. Важнейшей сферой специализации промышленности Самарской области является развитие приоритетных в национальном масштабе промышленных комплексов - ракетно-космического и авиастроительного. Экономические субъекты этого кластера задействованы в решении крупных государственных задач национальной безопасности и национальной конкурентоспособности.

Самарская область - первый регион, использовавший кластерный подход к социально-экономическому развитию. На основе кластерного подхода разработана и стратегия социально-экономического развития Самарской области до 2020 г.

Наряду с единством, по признаку конечного продукта, указанные промышленные комплексы существенно различаются по кругу решаемых задач, по организационно-правовой форме, по системе организации своей деятельности.

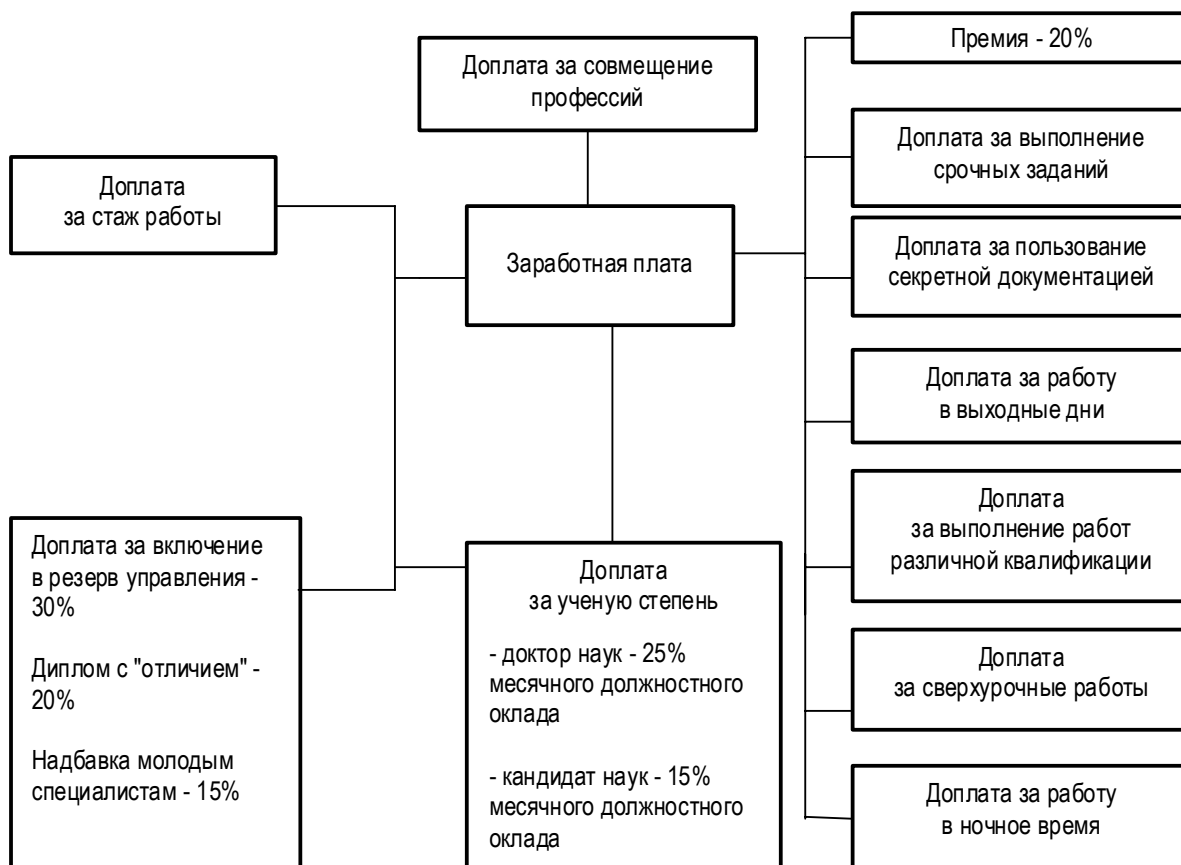


Рис. 1. Схема начисления заработной платы на предприятии

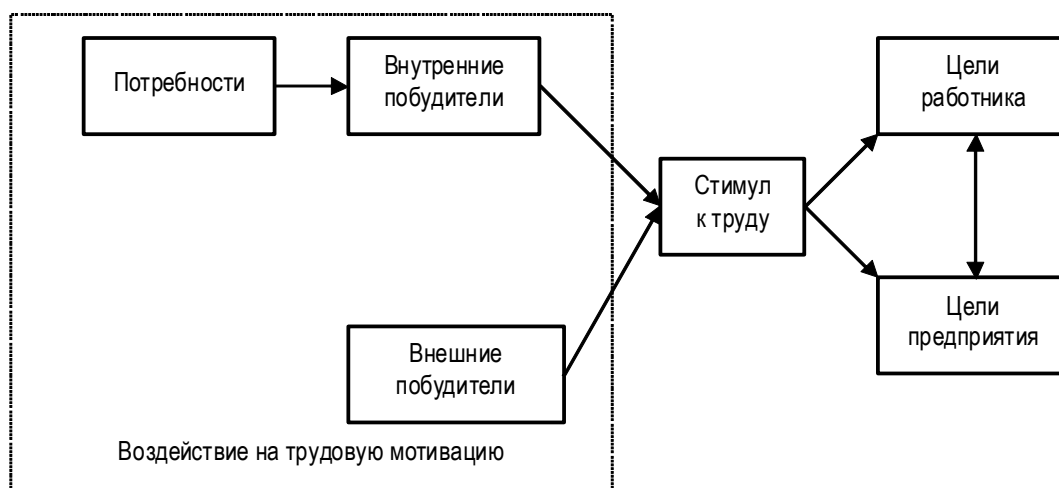


Рис. 2. Схема эффективной трудовой мотивации

Оплата за труд является одним из важнейших стимулов для работников предприятия при реализации намеченных планов. Индивидуальный подход к оплате труда осуществляется из расчета доли участия индивида в общественном производстве. Такой подход возможен на малых предприятиях.

На предприятиях, имеющих сложную инфраструктуру, такая форма оплаты труда невозможна. Для оценки труда работников в настоящее время используется множество показателей, на основании которых формируется базовый оклад работника. Показатели отражают квалификацию работника, степень сложности, ответственности выполняемой работы и др. С учетом этого определяется обобщенный коэффициент участия каждого конкретного работника. Коэффициент получен, но в нем не учтены личные затраты в рамках различных профессиональных групп. Так, в машиностроительной отрасли проблемы заработной платы работников продолжают существовать. Квалифицированный работник получает образование, специальную профессиональную подготовку и желает иметь достойную оплату за свой труд.

На рис. 1 показана существующая на предприятии схема начисления заработной платы квалифицированному специалисту. Однако необходимо учитывать растущие потребности специалиста, возможности предприятия и определять такой исходный уровень заработной платы, который был бы равен не прожиточному минимуму, а отвечал стандарту качества трудовой жизни и давал возможность обеспечить жизнь, развитие и

дальнейшее образование каждому работающему.

Привлечение и удержание на промышленных предприятиях молодых кадров требует развитой системы мотивации (рис. 2).

Систему мотивации деятельности можно разделить на три группы:

1. Мотивы трудовой деятельности:
 - ◆ побуждения общественного характера (приносить людям пользу);
 - ◆ получение материальных благ;
 - ◆ потребность в самоактуализации, самовыражении, самореализации.
2. Мотивы выбора профессии:
 - ◆ общественный престиж;
 - ◆ интерес к профессии;
 - ◆ индивидуальные способности человека.
3. Мотивы выбора места работы:
 - ◆ оценка внешней ситуации;
 - ◆ оценка внутренней ситуации, а именно, своих возможностей (здоровье, образование, ритм), также свой интерес (проявление инициативы, профессионального роста, творчества).

Мотивация - процесс, с помощью которого руководитель побуждает себя и других работников к достижению цели. Мотив - побудитель к труду, внутреннее состояние человека, исходит от воспитательной функции, через окружение, стиль жизни и ценностей семьи².

Можно разрабатывать модели поощрения молодых специалистов и повышать заработную плату. Но потребности опережают возможности, особенно у молодых. Такая модель мотивации привлечения молодых спе-

циалистов дает наглядный результат и быстрый ответ - устраивает ли молодого специалиста предлагаемая оплата труда или нет и какое вознаграждение за свой труд он считает достойным. Другая модель привлечения молодых специалистов к работе в аэрокосмической отрасли может быть построена через воспитательную функцию. Такой путь более долгий и трудоемкий, так как здесь требуется большее время для формирования той модели личности, которая бы приняла условия, предлагаемые на производстве в настоящее время.

Молодой специалист по окончании вуза входит в производственную среду, которая формируется под воздействием экономических процессов, протекающих как на самом производстве, так и во внешнем окружении. Производственной среде, а это и социальная среда, присущи группировки по гендерному составу, возрастному, образованию, интересам. Реализация интересов требует определенных материальных затрат. Именно интересы формируют ту экономическую среду, которая сейчас выступает как определяющая для молодого специалиста. Ценностные ориентации меняются.

Молодые специалисты формируют ценностные ориентации производственной среды в соответствии со своими потребностями, исходящими от уровня развития: воспитания, образования, здоровья, нравственности, профессионализма и природным, творческим задаткам человека.

Преобладающими теориями мотивации, в том числе для молодых специалистов, являются следующие³:

1) Ф. Герцберга - построенная на программе "обогащение" труда: сложность, значимость, ответственность, творчество, достижение или продвижение по службе;

2) рационально-экономическая - строится на объединении понятий, таких как усилия, способности, результаты, вознаграждения, удовлетворение и восприятие, в единой взаимоувязанной системе;

3) Д. Макклелланда - это потребности в успехе, власти, причастности, ответственности;

4) А. Маслоу - это иерархия потребностей из пяти основных категорий;

5) В. Врума - теория ожиданий, подразумевающая соответствие потребностей и возможных вознаграждений.

Стоит обратиться к истории. Залогом успеха предприятия и его экономического роста, считал Ф. Тейлор, является сотрудничество руководителей предприятия и работников. Он отрицал наличие непреодолимого конфликта между капиталом и трудом. Ф. Тейлору представлялось естественным стремление людей первого класса к достижению материального благополучия и к продвижению по службе, основанному на их талантах и прилежании.

Основной целью менеджмента должно быть обеспечение "максимального процветания" как нанимателей, так и лиц наемного труда. Максимальное процветание для каждого лица наемного труда означает не только высокий для данного разряда работников уровень зарплаты, но, что еще более важно, и развитие каждого человека до существенного для него уровня производственного совершенства. И далее, требование обеспечения возможности роста рабочих в зависимости от их квалификации и с осознанием того, что благосостояние рабочих никогда не должно приноситься в жертву цели извлечения максимальных прибылей.

Тейлор впервые определил, чем отличаются характеристики человека, относимого к первому классу, от характеристики человека, относимого им к так называемому среднему человеку⁴. Человек первого класса, по Ф.Тейлору, обладает выраженной мотивацией и стремится к скорейшему выполнению работы, он не тратит время зря и не уклоняется от выполнения своих обязанностей.

В идеале такие люди должны отбираться для решения определенных задач; руководство должно оказывать им поддержку посредством материального стимулирования их работы⁵.

История научных исследований показывает, что проблемой мотивации занимались психологи. А проблемами стимулирования - управленческий аппарат, администрация. Стимул - средство воздействия. Стимулы - это внешние побудители, комплекс соответствующих средств (форм, методов).

Система стимулирования создается и действует. Мотивация воспитывается и управляется. Потребности - переживаемые, осознаваемые и неосознаваемые человеком нужды, в зависимости от того, что необходимо для жизнедеятельности его организма и развития его личности (табл. 1).

Таблица 1

Формирование мотивации и действие стимула	
МОТИВАЦИЯ	СТИМУЛЫ
Мотивация воспитывается с учетом:	Система стимулирования создается через:
психологического типа	ценности
характера	традиции
астрологических характеристик	привычки
	интеллект
ПОТРЕБНОСТИ	
формируются через мотивацию:	формируются через стимулы:
в самоактуализации (умение делать лучше других)	первичные (физиологические)
первичные (физиологические)	признание (карьерный рост)

Таблица 2

Численность персонала, занятого исследованиями и разработками, на 10000 чел. населения (2002-2011 гг.)

	Годы									
	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Российская Федерация	61	61	60	59	58	57	56	56	54	54
Самарская область	78	78	77	72	75	74	73	73	72	71

Таблица 3

Приоритеты мотивации молодых специалистов

ПРИОРИТЕТЫ (А. Маслоу)	ПРИОРИТЕТЫ (молодых специалистов)
Признание	Лидер
Самовыражение	Творческая деятельность
Уважение	Доверие коллег, социально-психологический климат в коллективе
Безопасность	Условия труда
Физиологические данные	Здоровье

В настоящее время на промышленных предприятиях наблюдаются позитивные изменения в технологической структуре инновационного потенциала (табл. 2).

В процессе исследования мотивации как поведенческого аспекта, зависящего от экономического и социально-политического положения в стране, выстроены приоритеты мотивации молодых специалистов предприятия ГПН РКЦ "ЦСКБ-Прогресс" (табл. 3).

Очередность выбора приоритета меняется, зависит от множества факторов, но в

любом случае обеспечивается социально-экономический эффект.

¹ Османкин Н.Н. Факторы России в организации развития предприятий : монография. Самара, 2008.

² Шелдрек Дж. Теория менеджмента: от тейлоризма до японизации : пер. с англ. / под ред. В.А. Сливака. СПб., 2001.

³ Там же.

⁴ Там же.

⁵ Управление качеством жизни / под ред. чл.-корр. РАН В.В. Окрепилова. СПб., 2006.

Поступила в редакцию 27.02.2012 г.