

ПРИНЦИПЫ И ФАКТОРЫ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ НА ОСНОВЕ ЛОГИСТИЧЕСКОГО ПОДХОДА

Н. И. Климович

*ассистент кафедры статистики, Белорусский государственный экономический университет,
г. Минск, Беларусь, n-klimovich@mail.ru*

В современных условиях особую значимость приобретают факторы и принципы управления и развития трудового потенциала. В статье выделены основные принципы и факторы, влияющие на развитие трудового потенциала промышленного предприятия на основе логистического подхода.

Ключевые слова: трудовой потенциал; управление; логистический подход; эффективность; трудовые потоки; факторы управления; принципы управления трудовым потенциалом.

PRINCIPLES AND FACTORS OF LABOR POTENTIAL MANAGEMENT BASED ON A LOGISTIC APPROACH

N. I. Klimovich

*assistant of the department of statistics, Belarus State University of Economics, Minsk, Belarus,
n-klimovich@mail.ru*

In modern conditions, the factors and principles of labor potential management that influence the development of labor potential are of particular importance. The article highlights the main principles and factors influencing the development of the labor potential of an industrial enterprise based on a logistic approach.

Keywords: labor potential; management; logistic approach; efficiency; labor flows; management factors; principles of labor potential management.

Управление трудовым потенциалом промышленных предприятий очень важная научная проблема, которая в современных условиях достаточно актуальна и требует дополнительного изучения и разработки новых методических принципов и подходов. Анализ научных исследований данной области показал множество разных методологических точек зрения и подходов в управлении трудовым потенциалом, что усложняет выбор более эффективных принципов управления трудовым потенциалом.

К примеру, ученые Б. В. Маслов, П. В. Шеметов в качестве ключевых принципов выделяют такие принципы как системность, нормативность, экономичность, заинтересованность, ответственность, научность, плановость, компетентность, непрерывность [1].

На данный момент сложилось неоднозначное мнение в толковании принципов управления трудовым потенциалом

Некоторые ученые за основу управления берут функцию планирования персонала. Ученый Веснин Р. В. разделяет принципы на универсальные и специфические. К универсальным принципам он относит принцип участия, принцип непрерывности, принцип гибкости, принцип согласованности, принцип координации, принцип интеграции, а к специфическим – принцип «узкого места», принцип научности [2].

В работах ученых по менеджменту персонала, выделяют основные принципы, такие как планомерности; системности; единоначалия; социального партнерства и экономической

эффективности; демократизма и экономической заинтересованности, а также и социальной целесообразности.

Проанализировав принципы управления трудовым потенциалом, можно сделать вывод, что их толкование разнообразно и неоднозначно. Таким образом, не существует определенной специфики набора принципов – это и усложняет управление, усложняет выбор стратегии. Современное состояние мировой экономики требует радикальных подходов по изменению принципов и факторов управления персоналом. На современном этапе, когда деятельность предприятия находится под влиянием динамично развивающегося рыночного пространства расширения санкционного давления, когда ускоряются процессы информатизации и глобализации экономических отношений, особую актуальность получают процессы связанные с эффективностью системы управления, прежде всего, трудовым потенциалом. Для дальнейшего развития и выхода на международный конкурентный уровень – необходимы новые подходы в управлении персоналом, которые будут базироваться на концепции трудового логистического потока. Данную концепцию должны осмыслить руководители большинства предприятий. Особое внимание должны уделить управлению развитием трудового потенциала промышленных предприятий.

Неэффективность существующей системы управления развитием трудового потенциала (потока) металлургических предприятий прежде всего базируется на отсутствии четкого представления о персонале вообще. Ведь управление развитием трудового потенциала предприятия должно быть нацелено на информацию о рабочих: продвижение по службе, их профессиональные, квалификационные, половозрастные характеристики, производительность и новаторская (инновационная) активность.

Исходя из вышесказанного, объективно возникает задача об усовершенствовании системы управления развитием трудового потенциала на основе логистического подхода, ее адаптации к современным реалиям, разработке четких принципов управления.

Управление трудовым потенциалом, в рамках концепции трудового логистического потока, базируется на выделении целей предприятия, помогая каждому рабочему предприятия понять и оценить свой вклад в реализацию поставленных целей. Усовершенствовать деятельность каждого рабочего предприятия в целом.

Целью управления трудовыми логистическими потоками – является координация, контроль и выполнение поставленных задач, а также поддержка, развитие рабочих в процессе их трудовой деятельности.

На сегодняшний день не существует четкого представления о принципах развития трудового потенциала. Не все авторы согласны с логистическим подходом к пониманию термина «трудовой потенциал». Как уже говорилось выше, – трудовой потенциал нужно рассматривать как трудовой поток, как один из элементов логистической системы предприятия. Следовательно, на наш взгляд, и принципы развития трудового потенциала должны носить специфический набор определенных черт принципов логистической системы, которые будут более шире открывать сущность принципов трудового потенциала, учитывая их динамическую структуру.

Потребность в использовании логистического подхода в рамках управления промышленным предприятием связана с эволюцией процесса управления. Особенно актуальным данный подход приобретает в современных кризисных условиях. Это обусловлено тем, что предприятия промышленности в процессе своей деятельности должны так организовать свою деятельность, чтобы уменьшить риски, убытки и расходы.

Развитие качества «трудового потенциала предприятия» происходит в результате действия определенных факторов. Категория «трудовой потенциал» промышленного предприятия подвержена влиянию множества факторов, роль которых в разные периоды может быть разной как по силе, так и по продолжительности и направлению действия. Одним из ключевых вопросов при решении проблемы управления развитием трудового потенциала – это

выявление и учет факторов, которые влияют на управление развитием трудового потенциала промышленных предприятий.

В условиях жесткой конкуренции, в социально-экономических преобразованиях, которые происходят в современном мире, подход промышленных предприятий в управлении должен предусматривать широкое использование современных возможностей логистики.

Как показали исследования научных трудов, авторы предлагают разнообразные перечни и классификации факторов развития и формирования трудового потенциала.

П. Р. Алиева [3] считает развитие трудового потенциала многоаспектным процессом, который показывает влияние множества факторов, таких как демографические (рождаемость и смертность; средняя продолжительность жизни; численность и структура населения; социально-демографическая структура общества; уровень образования и др.), социально-экономические (экономическая активность населения; уровень развития человеческого потенциала; инвестиционный потенциал; инновационность деловой среды; качество системы образования и профессиональной подготовки кадров; обеспеченность социальной инфраструктурой), социально-психологические (совокупность интересов, ценностной ориентации рабочих; отношение к труду, которое сложилось в обществе; толерантность, мобильность; степень развития социальных инициатив бизнеса и т. д.), технико-технологические организационные (научно-технический прогресс; внедрение новой техники и технологии; особенности техники и технологии; уровень механизации и автоматизации труда; уровень квалификации рабочих и др.), информационно-коммуникативные, отраслевые, эколого-географические (климатические особенности; географические особенности; природные ресурсы; плодородие почв; степень освоения территории), политические и другие.

В научной литературе по управлению, системному анализу и исследованию категории потенциала авторы акцентируют внимание на неразрывности исследования системы и ее факторов и одновременно рассматривают внутренние и внешние факторы формирования и развития системы [4, с. 90].

Поэтому мы считаем, что все факторы нужно разделить на три категории – это внешние (общественные), внутренние (производственные) и индивидуальные (личностные) факторы.

Таким образом, для того, чтобы механизм развития трудового потенциала предприятия был эффективным, требуется проведение системных социально-экономических изменений, которые должны способствовать поддержанию активного состояния трудового потенциала предприятия в целом. Предполагаемые системные действия можно выявить путем постоянного реагирования на изменения, как рассмотренных факторов развития трудового потенциала, так и в группе факторов, идущих от подсистемы управления персоналом организации и совокупности взаимодействия основных сред, тем самым обеспечивая меры по решению проблем развития трудового потенциала промышленных предприятия.

Библиографические ссылки

1. Маслов Е. В. Управление персоналом предприятия : Учебное пособие / под ред. Шеметова П. В. М. : ИНФРА-М, 1999.
2. Веснин Р. В. Практический менеджмент персонала : пособие по кадровой работе. М. : Юристъ, 2001. 496 с.
3. Алиева П. Р. Факторы развития национального трудового потенциала // Современные проблемы науки и образования. 2014. № 5.
4. Глущенко В. В., Глущенко И. И. Исследование систем управления: социологические, экономические, прогнозные, экспериментальные исследования. Железнодорожный, Моск. обл. : ООО НПЦ «Крылья», 2000. 416 с.