

УДК 338.26

С. Ш. Мурадова

ЧОУ ВО «ЮУ (ИУБиП)», Ростов-на-Дону, e-mail: ssh.muradova@mail.ru

Л. В. Федосеева

Донской государственный технический университет, Ростов-на-Дону,

e-mail: fedoseevvb@gmail.com

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ КАК ФАКТОР МОДЕРНИЗАЦИИ ПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА РЕГИОНА

Ключевые слова: человеческий потенциал, промышленный комплекс, валовой региональный продукт, квалификационные диспропорции, интеллектуальный труд, компетенция.

Успех современной организации невозможен без привлечения к работе персонала, обладающего особыми знаниями, интеллектом, необходимыми профессиональными компетенциями. Актуальность исследования определяется необходимостью новой парадигмы в управлении персоналом, обусловленной рядом факторов: появление новых технологий производства, цифровая экономика, информационная революция, возрастание степени открытости организации и конкурентной борьбы. Решение проблемы использования человеческого потенциала как фактора модернизации промышленного комплекса является важнейшей и неотъемлемой частью формирования стратегии управления в рамках цифровой экономики. В статье охарактеризован состав регионального промышленного сектора и выявлены основные проблемы его развития в современных условиях турбулентной экономики. Цель исследования – развитие персонала как важный элемент политики организации, нацеленной на ее успешное продвижение на рынке. В качестве метода логической базы исследования были использованы общенаучные методы: анализ, синтез, индукция, выдвижение гипотез, описание, системный подход, сравнения. Это позволило обеспечить объективность, и обоснованность выводов и рекомендаций, представленных в исследовании. Охарактеризованы основные механизмы формирования и использования человеческого потенциала промышленных предприятий. Обосновано содержание основных элементов организационно-экономического механизма управления человеческим потенциалом инновационно-ориентированного промышленного предприятия.

S. Sh. Muradova

CHOU VO “ Yuu (Iubip)”, Rostov-on-Don, ssh.muradova@mail.ru

L. V. Fedoseeva

Don state technical university, Rostov-on-Don, fedoseevvb@gmail.com

HUMAN POTENTIAL AS A FACTOR IN THE MODERNIZATION OF THE INDUSTRIAL COMPLEX OF THE REGION

Keywords: human potential, industrial complex, gross regional product, qualification imbalances, intellectual labor, competence.

The success of a modern organization is impossible without involving personnel with special knowledge, intelligence, and necessary professional competencies. The relevance of the research is determined by the need for a new paradigm in personnel management, due to a number of factors: the emergence of new production technologies, the digital economy, the information revolution, the increasing degree of openness of the organization and competition. Solving the problem of using human potential as a factor in the modernization of the industrial complex is an essential and integral part of the formation of a management strategy within the digital economy. The article describes the composition of the regional industrial sector and identifies the main problems of its development in the current conditions of a turbulent economy. The purpose of the research is to develop personnel as an important element of the organization's policy aimed at its successful promotion in the market. General scientific methods were used as a method of logical base of research: analysis, synthesis, induction, hypotheses, description, system approach, comparisons. This made it possible to ensure the objectivity and validity of the conclusions.

Введение

В условиях формирования механизмов хозяйствования, ориентированных на рыночную экономику перед предприятиями встает необходимость работать по-новому,

считаясь с законами и требованиями рынка, овладевая новым типом экономического поведения, приспособливая все стороны производственной и торговой деятельности к меняющейся ситуации. В связи с этим воз-

растает вклад каждого работника в конечные результаты деятельности предприятия. Одна из главных задач для предприятий различных форм собственности – поиск способов управления трудом, обеспечивающих активизацию человеческого потенциала как фактора модернизации промышленного комплекса.

Промышленный комплекс региона представляет собой сложную социально – экономическую систему, включающую в качестве основного элемента промышленные предприятия, взаимосвязанные друг с другом в отраслевом, пространственном и управленческом аспектах. человеческого потенциала как фактора модернизации промышленного комплекса, являющегося важнейшей частью формирования стратегии управления в рамках цифровой экономики. Обосновано содержание основных элементов организационно-экономического механизма управления человеческим потенциалом инновационно-ориентированного промышленного предприятия.

Общество современного типа характеризуется как постиндустриальное, где главным звеном является трудовая деятельность, а главным субъектом всех бизнес-процессов выступает персонал предприятия с его неисчерпаемым потенциалом.

Устойчивое развитие предприятию в условиях нестабильной внешней среды могут обеспечить только его трудовые ресурсы, которые соединяют в единый комплекс все составляющие инновационного развития коммерческих организаций, функционирующих в промышленном секторе экономики региона.

Цель исследования

Для стабилизации социально-экономической ситуации в промышленном ком-

плексе региона необходимо разработать и реализовать комплекс взаимосвязанных мероприятий. Выявить сущность проблемы развития персонала как важного элемента политики организации, нацеленной на ее успешное продвижение на рынке. Предложить стратегию материального и нематериального стимулирования персонала на выполняемое задание с учетом минимальных трудовых затрат. Изучить потребности в профессиональном развитии работника при развитии динамики внешней среды, использовании цифровых технологий, изменения долгосрочной стратегии и структуры организации, необходимость освоения новых инновационных проектов и стартапов.

В качестве метода логической базы исследования были использованы общенаучные методы: анализ, синтез, индукция, выдвижение гипотез, описание, системный подход, сравнения. Это позволило обеспечить объективность, и обоснованность выводов и рекомендаций, представленных в исследовании.

Материал и методы исследования

В соответствии с Общероссийским классификатором видов экономической деятельности (ОКВЭД) в состав регионального промышленного комплекса входят предприятия, которые осуществляют следующие виды деятельности: добычу полезных ископаемых, обрабатывающие производства, производство и распределение электроэнергии, газа и воды (рисунок 1).

Сектора, входящие в состав промышленного комплекса, формируют наибольшую часть валового регионального продукта, что видно на примере Ростовской области (рисунок 2).



*Рис. 1. Состав регионального промышленного комплекса
Составлен автором*



Рис. 2. Структура ВРП Ростовской области по видам экономической деятельности
Составлен автором



Рис. 3. Основные проблемы развития промышленного комплекса Ростовской области
Составлен автором

Несмотря на определяющее значение промышленного сектора для экономики Ростовской области в последние годы его развитие приобрело по ряду позиций проблемный характер (рисунок 3).

Ростовская область имеет высокий статус промышленно-экономического потенциала. Однако уровень внедрения инноваций на ее промышленных предприятиях достаточно низок. На большинстве ее предприятий отсутствует система эффективного взаимодействия научных исследований и их

внедрением в промышленное производство. Хотя именно это взаимодействие обеспечивает трансформацию инновационного интеллектуального труда персонала в технологические процессы производства и их конечные продукты.

Сложившаяся на предприятиях промышленного комплекса региона ситуация обусловлена целым комплексом факторов, одним из главных среди которых является неэффективное использование их человеческого потенциала.

Результаты исследования и их обсуждение

Если принять за основу точку зрения, согласно которой человеческий потенциал представляет собой совокупность работников определенных профессий и специальностей, то можно охарактеризовать следующие тенденции современного рынка труда как в стране в целом, так в Ростовской области, оказывающих влияние на тенденции его развития.

1. Дефицит кадров производства.

Наибольшие проблемы имеются в традиционных общественных производствах (сельское хозяйство и обработка его продукции, современные способы обработки почвы, обеспечение ГСМ сельскохозяйственного транспорта), на которые влияют неблагоприятные условия труда, возраст персонала, постоянный рост цен на энергоресурсы.

2. Несоответствия квалификации работников, которые используются как человеческий потенциал и кадровый резерв Ростовской области, общепризнанным нормативам.

Этот дисбаланс заключается в острой нехватке квалифицированных рабочих кадров на промышленных и сельскохозяйственных предприятиях. Современные тенденции в структуре спроса, характерные для рынка труда вообще и для Ростовской области в частности, отличаются тем, что более 70% трудовых ресурсов необходимо заполнить именно рабочими профессиями, а это не соответствует структуре предложения рабочей силы на рынке труда области. Уменьшение численности высококвалифицированных работников на рынках труда региона является негативной тенденцией уже в течение нескольких последних лет.

3. Территориальный дисбаланс.

Дисбаланс, зарегистрированный территориальными органами, состоит в различном уровне безработицы в различных муниципальных субъектах и образованиях рассматриваемого региона. Такую сложившуюся ситуацию на рынке труда можно объяснить недостаточной мобильностью населения и высоким уровнем дифференциаций человеческого капитала различных муниципальных образований.

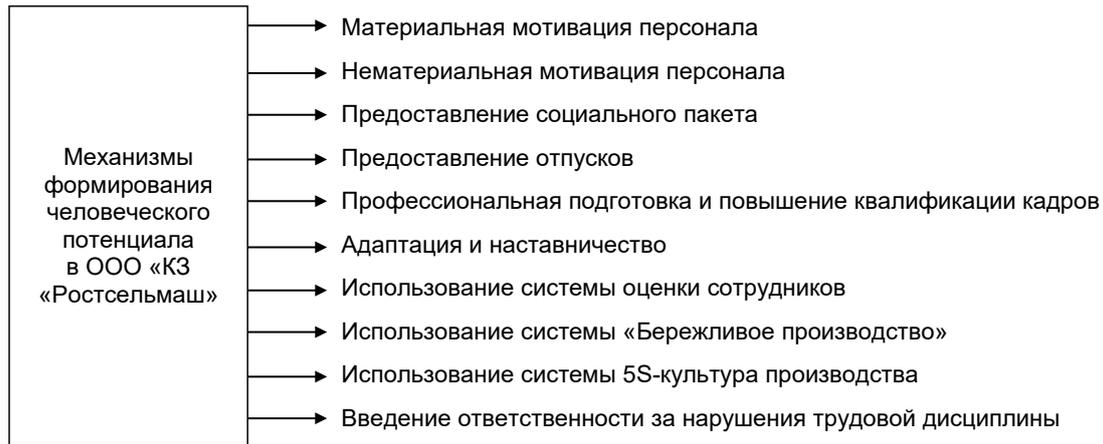
Формирование новой системы взаимоотношений между работниками и использующими их труд предприятиями становится основополагающей темой теории и практики управления персоналом на современном этапе. Сегодня используются лишь отдельные элементы этой системы, однако тенден-

ция отказа от административных методов в управлении персоналом предприятия набирает силу, а повсеместное использование экономических, рыночных потенциалов набирает темпы и растет [4]. Те, кто овладеет этим искусством, преуспеют не только в управлении персоналом, но и в конкурентной борьбе в целом. В работе с людьми важно принимать во внимание личные черты характера, которые могут оказаться существенными в условиях трудовой деятельности – это принципиальность, ответственность, жизнерадостность, строгость, чуткость, решительность, общительность, сдержанность, настойчивость, целеустремленность, скромность и много других черт [2].

Учет особенностей черт характера работника помогает в наиболее полном использовании его профессионального потенциала. Эффективность управления персоналом в деятельности организации зависят от совпадения цели администрации и цели работника. При несовпадении целей достигается компромисс путем уступок одной из сторон. Дерево целей позволяет определить состав функций системы управления персоналом организации [1].

На промышленных предприятиях региона активно применяются различные механизмы формирования человеческого потенциала, что видно на примере ООО «КЗ «Ростсельмаш» (рисунок 4).

Работа с персоналом является одним из важных элементов управления в ООО «КЗ «Ростсельмаш». Здесь применяются разнообразные способы материальной мотивации персонала, однако нематериальная мотивация требует своего дальнейшего совершенствования. В частности, ее перспективным видом является негосударственное пенсионное страхование, что особенно актуально в условиях принятия новой пенсионной реформы. Негосударственное пенсионное страхование особенно необходимо для закрепления на предприятии кадров высококвалифицированных рабочих, в которых предприятие испытывает недостаток. Для высококвалифицированных рабочих предприятие отчисляет в негосударственный пенсионный фонд определенную сумму средств и после выхода на пенсию помимо государственной, рабочий также получает и негосударственную пенсию. Данный вид нематериальной мотивации персонала широко используется в центральных районах России и демонстрирует свою высокую эффективность.



*Рис. 4. Механизмы формирования и эффективность использования человеческого потенциала в ООО «КЗ «Ростсельмаш»
Составлен автором*

Источником перечислений в негосударственный пенсионный фонд является только чистая прибыль предприятия.

В условиях инновационной экономики наибольшее внимание, на наш взгляд, необходимо уделять интеллектуальной составляющей человеческого потенциала промышленных предприятий.

Интеллектуальный труд – процесс преобразования в результате творческой деятельности имеющихся у человека знаний, умений, компетенций, а также внешней информации в материализованные знания и интеллектуальные продукты в рамках кругооборота «личностные знания → кодифицированные знания → компетентностные знания → материализованные знания» [4, 5].

Профессиональное развитие работника – это процесс подготовки его к выполнению новых производственных функций, карьерного роста, решению инновационных задач.

Мотивами здесь могут быть желание скорейшего освоения новой работы, сохранение прежней или получение более высокой должности, обеспечение гарантии стабильности или роста доходов; приобретения знаний; расширение контактов, освоение конкурентоспособной политики на рынке труда.

Крупные организации на Западе затрачивают на цели мотивации до 10% фонда заработной платы. Например, обучение управляющего среднего звена компании США тратят 10–15 тыс. долларов, в Германии на образование и повышение квалификации работника расходуется в среднем

от 550 000 до 80 000 марок. Эти средства рассматриваются не как дополнительные расходы, а как инвестиции, которые в будущем могут принести данной организации немалую прибыль.

На потребность в профессиональном развитии работника влияет динамика внешней среды, появление цифровых технологий, изменение долгосрочной стратегии и структуры организации, необходимость освоения новых инновационных проектов и стартапов.

В соответствии с сущностным содержанием интеллектуального труда, на промышленных предприятиях должен использоваться особый организационно-экономический механизм управления человеческим потенциалом – инновационно-ориентированный тип промышленного предприятия (таблица).

Заключение

Человеческий капитал – важнейших движущий фактор развития предприятий комплекса региона. Мотивация персонала зависит от создания соответствующих условий материального и нематериального стимулирования работников на предприятиях региона. Социально-бытовая сфера в организациях играет существенную роль и используется чаще всего на паритетных началах с территорией. В коммуникативном отношении организация должна быть достаточно открытой для персонала; в системе информирования и обратной связи повышенное внимание должно уделяться территориальным аспектам деятельности организации.

Содержание основных элементов организационно-экономического механизма управления человеческим потенциалом инновационно-ориентированного предприятия

Направление организационно-экономического развития	Содержание
1. Разработка плана количественных и качественных потребностей в необходимых категориях	1.1. Учет показателей производительности и характера труда всех категорий персонала в условиях развития инновационной экономики
2. Организация подбора, отбора, найма и оформления персонала	2.1. Использование программных адаптивных комплексов как тренда современной цифровой экономики в управлении и развитии персонала
3. Разработка способов мотивации труда работника	3.1. Использование стимулов и грейдов как мотиваторов оплаты работников квалифицированного интеллектуального труда. 3.2. Стимулирующие выплаты из прибыли за общий стаж работы сотрудников на предприятии. 3.3. Применение методов стимулирования инновационной активности и адаптации работников предприятия. 3.4. Совершенствование стимулирования материальной и нематериальной мотивации персонала, профсоюз. 3.5. Использование сбалансированной системы показателей (ССП) для мотивации и стимулирования работников предприятия
4. Модернизация маркетинговой политики	4.1. Организация и применение системы рекрутинга персонала
5. Правовое обеспечение профессиональной деятельности в управлении персоналом	5.1. Организация стажировок за счет предприятия, а также ежегодного повышения квалификации юриста по трудовым вопросам в условиях новой модели инновационного развития предприятия
6. Обучение кадров и повышение квалификации персонала	6.1. Использование альтернативных методов обучения и дистанционного повышения квалификации персонала, в том числе в режиме онлайн и видео конференций
7. Социально-культурное развитие персонала	7.1. Реализация креативных социально- культурных и обучающих программ и акселераторов в развитии персонала
8. Информационные технологии в управлении персоналом	8.1. Использование IT-технологий цифровой экономики в управлении и развитии персонала организации

Примечание: Составлена автором.

Стратегия материального и нематериального стимулирования персонала представляет собой побуждение работников на выполняемое задание с учетом минимальных трудовых затрат. Мотивация, как процесс побуждения работника к труду, создается на ассоциативных связях и стимулах между затратами труда и размером оплаты, что отражено в теориях мотивации персонала [3].

Таким образом, можно сделать вывод, что для стабилизации социально-экономической ситуации в промышленном ком-

плексе региона необходимо разработать и реализовать комплекс взаимосвязанных мероприятий, направленных, прежде всего, на повышение эффективности использования его человеческого потенциала [2]. Это предполагает использование особых элементов организационно-экономического механизма управления персоналом инновационно-ориентированных промышленных предприятий, ведущая роль в структуре которого принадлежит работникам интеллектуального труда.

Библиографический список

1. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала. Пособие по кадровой работе. М.: Юристъ, 2018. 496 с.
2. Кибанов А.Я., Захаров Д.К. Формирование системы управления персоналом на предприятии. М.: Дело ЛТД, 2017. 412 с.
3. Лифинец А.С. Основы управления персоналом. Иваново: Дом книги, 2019. 256 с.
4. Травин В.В., Дятлов В.А. Менеджмент персонала предприятия. М.: Финпресс, 2018. 203 с.
5. Чернышев В.Н., Двинин А.П. Человек и персонал в управлении. СПб.: Альфа, 2017. 250 с.