

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

УДК 331.108

О. Н. Алферина

ФГБОУ ВО «Национальный исследовательский Мордовский государственный университет им. Н.П. Огарёва», Саранск, e-mail: olga.alferina@mail.ru

**РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЙ
КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА
В РАМКАХ РЕАЛИЗАЦИИ НАЦИОНАЛЬНОГО ПРОЕКТА**

Ключевые слова: кадры, кадровый потенциал, направления развития, производительность труда, национальный проект

Необходимым и обязательным условием эффективного функционирования отдельного предприятия и экономики в целом, обеспечения роста производительности труда является наличие достаточного количества трудовых ресурсов, обладающих необходимыми компетенциями и уровнем квалификации в соответствии с требованиями современного рынка труда. Динамичное развитие технической составляющей производственного процесса, применение новейших технологий определяют высокие требования к уровню подготовки кадров предприятия, обуславливая необходимость непрерывного развития его кадрового потенциала. В статье проведено исследование основных направлений развития кадрового потенциала предприятий как инструмента повышения производительности труда с точки зрения целевых ориентиров реализации национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости». В рамках данного проекта обучение персонала и, прежде всего, управленческих кадров предприятий – участников выделено в качестве одного из ключевых направлений деятельности, способствующих росту производительности труда. Система обучения кадров охватывает достаточно широкий спектр его видов и форм, отдельные из которых отражены в исследовании.

O. N. Alferina

National Research Ogarev Mordovia State University, Saransk, olga.alferina@mail.ru

**DEVELOPMENT OF PERSONNEL POTENTIAL OF ENTERPRISES
AS A TOOL FOR INCREASING LABOR PRODUCTIVITY
WITHIN THE IMPLEMENTATION OF THE NATIONAL PROJECT**

Keywords: personnel, personnel potential, directions of development, labor productivity, national project.

A necessary for the effective functioning of an individual enterprise and the economy as a whole, to ensure the growth of labor productivity is the availability of a sufficient amount of labor resources with the necessary competencies and level of qualification in accordance with the requirements of the modern labor market. The dynamic development of the technical component of the production process, the application of the latest technologies determine the high requirements for the level of training of the enterprise personnel, necessitating the continuous development of its personnel potential. The article studies the main directions of the development of the personnel potential of enterprises as a tool to increase labor productivity in terms of targets for the implementation of the national project «Labor productivity and employment support». Within the framework of this project, the training of personnel and, above all, the managerial personnel of the participating enterprises has been singled out as one of the key areas of activity contributing to the growth of labor productivity. The personnel training system covers a fairly wide range of its types and forms, some of which are reflected in the study.

Введение

Проблема повышения производительности труда является одной из наиболее важных для современной российской экономики в условиях общемировых тенденций динамичного развития производства.

Переход от сырьевой и индустриальной экономики к так называемой «новой экономике» предполагает формирование качественно новых экономических условий функционирования, характеризующихся приоритетом человеческого капитала,

высокой динамикой производственных и рыночных процессов, инновациями, массовой индустриализацией, развитием технологий и сетевой экономики. Современная экономика – это, прежде всего, экономика знаний, базирующаяся на интеллектуальных ресурсах, новых информационных технологиях, новых бизнес-процессах, обеспечивающих лидерство и конкурентоспособность предприятия на рынке. Соответственно существование и дальнейшее развитие обеспечат себе только те предприятия, которые не только рационально и с наибольшей отдачей используют имеющийся ресурсный потенциал, но и уделяют большое внимание его развитию, причем развитию именно кадрового потенциала, от уровня которого во многом зависят показатели производительности труда, а соответственно и результаты деятельности предприятия.

Производство товаров и услуг в условиях современной экономики должно осуществляться с использованием новейших или высоких технологий, следовательно, возрастают требования к уровню подготовки сотрудников предприятия, к тем знаниями и навыками, которые будут необходимы им для выполнения своих трудовых функций. Успешность деятельности и устойчивое развитие субъекта хозяйствования в таких условиях могут обеспечить только кадры, обладающие инновационным мышлением и высоким уровнем квалификации, владеющие в совершенстве своей профессией [1, с. 37].

Цель исследования

Определить направления развития кадрового потенциала предприятий как инструмента повышения производительности труда в рамках реализации национального проекта.

Материал и методы исследования

Исследование проведено с использованием материалов по национальному проекту «Производительность труда и поддержка занятости» (по состоянию на июнь 2020 года), Федеральной службы государственной статистики, современных научных работ в области развития кадрового потенциала предприятия. Методы исследования: аналитические и статистические, сравнение и обобщение.

Результаты исследования и их обсуждение

Эффективность функционирования отдельного предприятия, также как и развитие национальной экономики в целом во многом зависят от оптимальности использования кадрового потенциала, от наличия достаточного количества трудовых ресурсов, обладающих необходимыми компетенциями и уровнем квалификации в соответствии с требованиями современного рынка труда. Это является необходимым и обязательным условием обеспечения роста производительности труда, что особенно актуально для экономики России на текущем этапе ее развития.

Согласно данным Федеральной службы государственной статистики экономика Российской Федерации в 2012–2018 гг. отличалась относительно невысокими темпами роста индекса производительности труда (рис. 1), а в 2015 году наблюдалась отрицательная динамика показателя производительности труда [2].

Средний темп роста индекса производительности труда в российской экономике в анализируемом периоде составил 101,5%, что является достаточно низким показателем.

Сложившаяся ситуация обусловила необходимость принятия мер по повышению производительности труда на государственном уровне, в связи с чем был разработан и уже осуществляется национальный проект «Производительность труда и поддержка занятости». Реализация проекта запланирована в период с 01.10.2018 г. по 31.12.2024 г. Данные сроки были установлены на момент утверждения проекта, однако не исключено, что в дальнейшем, как сроки, так и целевые показатели национального проекта будут скорректированы в связи с той экономической ситуацией, которая сложилась в условиях текущей пандемии.

В качестве основной цели данного национального проекта установлено увеличение производительности труда на крупных и средних предприятиях базовых несырьевых отраслей экономики (обрабатывающая промышленность, сельское хозяйство, строительство, транспорт) не ниже 5% в год к 2024 г.

при условии вовлечения в реализацию проекта до 10 тыс. таких предприятий в 85 регионах страны. При этом выполнение установленного показателя по увеличению производительности труда ожидается в 95% случаев (от общего количества вовлеченных в национальный проект предприятий).

В рамках проекта предполагается поэтапное повышение производительности труда: в 2018 и 2019 гг. – 101,4%,

в 2021 г. – 103,1%, в 2024 г. – 105% (к предыдущему году).

На реализацию национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости» планируются затраты в 52,1 млрд. руб., которые распределяются на три направления – федеральных проекта, осуществляемых в рамках национального. На рис. 2 представлен бюджет национального проекта и источники его формирования [3].

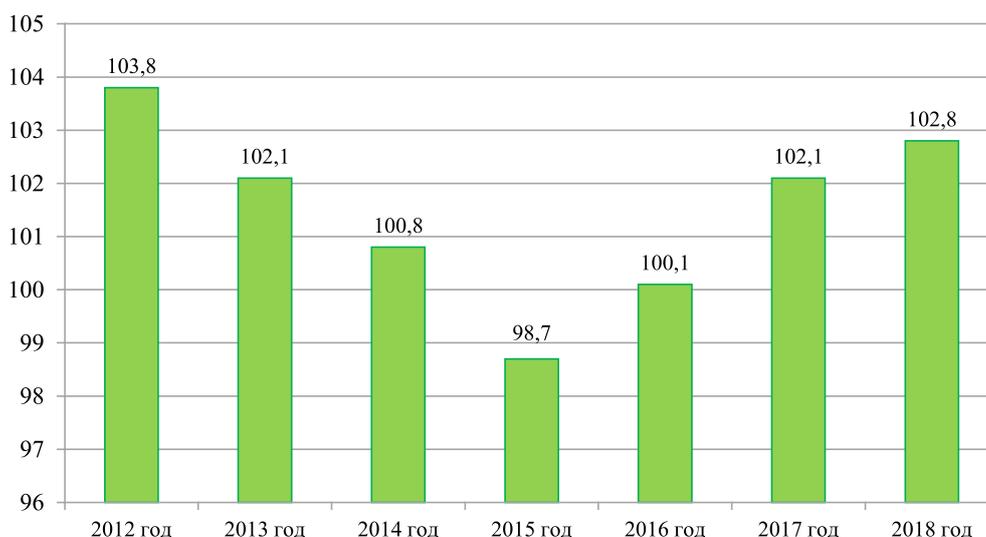


Рис. 1. Индексы производительности труда в экономике Российской Федерации в 2012–2018 гг. (в % к предыдущему году)



Рис. 2. Бюджет национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости» и источники его финансирования

В рамках реализации национально-проекта предполагается разработка и осуществление ряда мероприятий, направленных на стимулирование роста производительности труда, в том числе мер государственной поддержки предприятий – участников проекта, предоставление им льготных займов, налоговых преференций, а также реализация других мероприятий. Однако в качестве одного из приоритетных направлений деятельности по повышению производительности труда согласно проекту следует отметить обучение руководителей и сотрудников предприятий, вовлеченных в реализацию национального проекта.

Выделение обучения персонала и, прежде всего, управленческих кадров в качестве одного из ключевых направлений деятельности в рамках национального проекта обусловлено тем, что развитие кадрового потенциала предприятий является важнейшим фактором роста производительности труда, следовательно, требует более глубокого исследования.

Результаты работы предприятия зависят от эффективности использования имеющихся в его распоряжении ресурсов, их производительности. При этом производительность любого ресурса, в том числе и производительность труда, зависит, как правило, от уровня использования ресурса в процессе производства, а также степени его развития.

Производство и реализация товаров и услуг в современной экономике должно осуществляться с использованием новейших или высоких технологий, соответственно модернизация, своевременное обновление производственной базы, повышение эффективности использования имеющегося ресурсного потенциала является фундаментом устойчивого функционирования и развития предприятия в будущем [4]. Динамичное развитие технической составляющей производственного процесса, современных технологий определяет высокие требования к уровню подготовки кадрового состава предприятия.

В таких условиях развитие кадров становится важнейшим фактором успешной деятельности хозяйствующего субъекта. Поскольку базовое образо-

вание не может пожизненно обеспечить работника необходимыми знаниями, умениями и навыками, возникает необходимость непрерывного обучения персонала [5, с. 206].

Развитие кадрового потенциала можно охарактеризовать как комплексную систему мер, включающую непосредственно профессиональное обучение, своевременную переподготовку и повышение квалификации кадров, а также планирование и организацию их карьерного роста с целью обеспечения предприятия хорошо подготовленными, профессионально компетентными сотрудниками для его эффективного функционирования и реализации стратегического развития.

Данная система предполагает целый комплекс образовательных, информационных, организационных мероприятий, содействующих повышению уровня квалификации отдельных сотрудников в соответствии с задачами, склонностями, потенциалом. В результате реализации данных мероприятий повышается качественный уровень трудовых ресурсов предприятия.

Можно выделить два основных направления развития кадрового потенциала предприятия:

- обучение;
- планирование и организация карьерного роста.

Необходимость в обучении возникает, как правило, в связи с нехваткой квалифицированных кадров в условиях технологических изменений, модернизации или внедрения нового (высокотехнологичного) оборудования, способствующих более эффективному использованию трудовых ресурсов, то есть повышению производительности труда. Различают три вида обучения [6, с. 193-194], характеристика которых представлена на рис. 3.

Основной целью обучения персонала является повышение производительности и качества труда, а также качества изготавливаемой продукции. Необходимость в повышении квалификации кадров возникает в случаях продвижения сотрудника по карьерной лестнице, удержания его в компании или предотвращения профессиональной деградации. Переподготовка кадров бывает

необходимой для сохранения трудовых ресурсов предприятия в условиях его реорганизации, а также ротации или оптимизации штатов. Так, в рамках национального проекта планируется дополнительное обучение работников, в том числе находящихся под риском высвобождения, в количестве 117,6 тыс. человек (к 2024 г.).

Обучение кадров может быть внутрипроизводственным и внепроизводственным, то есть различают внутреннее и внешнее обучение.

Внутреннее обучение проводится на рабочем месте силами работников отдела обучения или другими сотрудниками, в обязанности которых входит обучение персонала, в том числе проведение вводного инструктажа при приеме на работу, дополнительного инструктажа при выполнении трудовых операций, наставничество, тренировка на тренажерах и т.п. [7, с. 239].

Обучение вне рабочего места (внешнее) предполагает обучение в специализированных центрах или вузах. Здесь, как правило, наиболее распространенным методом обучения является лекция, направленная на ознакомление с теоретико-методологическими основами и передовым опытом работы в определенном направлении. Национальный проект «Производительность труда и поддержка занятости» предпо-

лагает разработку стандартов программ высшего образования по направлениям «Бережливое производство», «Научная организация труда» и др. для последующей организации подготовки обучающихся по данным направлениям в вузах страны, а также создание 65 региональных центров компетенций, в которых планируется подготовить 4350 тренеров для дальнейшего обучения сотрудников непосредственно на предприятиях – участниках проекта. В целом за весь срок реализации проекта обучение должны пройти до 19,5 тыс. работников. Также предполагается участие 1800 сотрудников в международных стажировках [3].

Обучение важно начинать с управленческих кадров предприятия, так как от них напрямую зависит грамотная организация системы развития персонала, ее дальнейшая эффективность. Оптимальной формой обучения в данном случае выступают профессиональные тренинги.

Как правило, методика обучения руководящих кадров основана на самостоятельном решении конкретных практических задач, при этом работа осуществляется в группе. Моделирование проблемы как способ обучения развивает аналитические способности, навыки выработки конкретных решений в команде с учетом возможных факторов риска.



Рис. 3. Характеристика видов обучения

К активным методам обучения, способствующим не только пополнению знаний, но и развитию мышления, относится работа на конференциях и семинарах, участие в дискуссиях, круглых столах и т.п. В рамках реализации национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости» планируется проведение таких мероприятий по обмену лучшими практиками и опытом по повышению производительности труда: 13 мероприятий федерального уровня, 26 – регионального уровня. Предполагается ежегодное проведение международной конференции по проблемам повышения производительности труда с участием стран – партнеров и не менее одной программы экспертной поддержки предприятий – участников с привлечением международных партнеров [3].

В современных условиях научно-технического развития, а также в условиях ограничений, связанных с пандемией, особое значение приобретает обучение с использованием информационных технологий, в том числе в онлайн-формате. На сегодняшний день дистанционные образовательные технологии и электронное обучения – достаточно востребованные способы обучения сотрудников. Национальный проект по повышению производительности труда предусматривает организацию ИТ-платформы для тиражирования лучших практик, а также поддержку автоматизации и использования цифровых технологий. Предполагается, что к 2024 году 1034 предприятия – участника проекта внедрят цифровой двойник производственного процесса.

В современных условиях одним из достаточно актуальных направлений развития кадрового потенциала предприятия является планирование карьеры. Грамотное планирование и организация карьерного роста сотрудников во многом стимулирует к повышению эффективности и результативности их трудовой деятельности. Заинтересованность в достижении собственных целей в карьере способствует росту производительности труда работника, что соответствует интересам предприятия. Главное – обеспечить оптимальное сочетание целей обеих сторон – и пред-

приятия, и работника, то есть на каждом этапе карьерного роста сотрудник должен реализовать определенную цель компании. Такая модель взаимодействия в области планирования и развития карьеры предполагает партнерство, наиболее эффективный вариант которого широко распространен в японских компаниях и связан с системой пожизненного найма, однако в отечественной практике в связи с экономической нестабильностью ее применение затруднено.

Разработку возможной карьеры работника предполагает плановая модель, которая представляет собой своеобразные гарантии сотрудникам по карьерным возможностям в перспективе. Она включает в себя:

- установленный порядок перемещения по должностям;
- определение конкретных требований к претендентам на должность;
- способы оценки компетентности кандидата, его знаний, умений, навыков;
- конкретизацию результатов, которые должен достичь сотрудник в своей работе;
- временные интервалы и т.п. [6, с. 200-201].

При использовании плановой модели в организации карьерного роста на предприятии необходимо учитывать особенности его кадровой системы и отслеживать мотивацию персонала относительно карьеры.

Таким образом, развитие кадрового потенциала обеспечивает профессиональное развитие сотрудников предприятия и организацию их карьерного роста. Это способствует большей заинтересованности персонала в трудовой деятельности на данном конкретном предприятии, что положительно сказывается на результатах работы [8]. В итоге уровень развития кадров напрямую влияет на производительность их труда.

Кадровый потенциал является важнейшей составляющей ресурсного потенциала любого хозяйствующего субъекта, в связи с чем уровень развития трудовых ресурсов оказывает большое влияние на эффективность применения производственных ресурсов и результативность функционирования предприятия в целом, экономические показатели его деятельности. Однако наряду с по-

вышением уровня производительности труда как общепринятого показателя использования трудовых ресурсов предприятию также следует учитывать динамику соотношения темпов роста производительности труда с темпами роста фонда оплаты труда как обобщающего показателя эффективности применения кадрового потенциала в производственном процессе. Данная динамика должна быть положительной, то есть показатель производительности труда должен расти опережающими темпами по сравнению с затратами на трудовые ресурсы [9, с. 92].

Заключение

Современная экономика представляет собой экономику знаний, всевозможных инноваций, информационных технологий, которые способствуют повышению конкурентоспособности предприятия на рынке. В условиях такой экономики добиться успеха смогут только те компании, которые используют имеющиеся ресурсы с наибольшей отдачей, осуществляют производство про-

дукции на основе новейших технологий, грамотно организуют производственный процесс, обеспечивая рост показателей производительности труда и эффективности деятельности хозяйствующего субъекта в целом.

Ключевым инструментом повышения производительности труда является развитие кадрового потенциала предприятий, в том числе за счет применения различных видов и способов обучения. Именно поэтому одним из приоритетных направлений деятельности по увеличению производительности труда в рамках национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости» является обучение руководителей и сотрудников предприятий базовых несырьевых отраслей экономики (обрабатывающей промышленности, сельского хозяйства, строительства, транспорта), вовлеченных в реализацию проекта. Причем обучение следует начинать с управленческих кадров, поскольку именно они способны в дальнейшем построить эффективную систему развития трудовых ресурсов предприятия.

Статья подготовлена при поддержке Российского фонда фундаментальных исследований (РФФИ) в рамках проекта № 19-010-00147 «Исследование ресурсного потенциала предприятий реального сектора экономики».

Библиографический список

1. Ерочкина Н.В., Потапова Л.Н. Кадровый потенциал предприятий АПК: состояние и перспективы развития // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2020. № 6-1. С. 37-41.
2. Эффективность экономики России. Макроэкономические показатели // Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. URL: <https://www.gks.ru/folder/11186?print=1> (дата обращения: 12.05.2020).
3. Материалы по национальному проекту «Производительность труда и поддержка занятости» // Правительство России [Электронный ресурс]. URL: <http://government.ru/info/35567/> (дата обращения: 22.06.2020).
4. Алферина О.Н. Оценка использования имущественной составляющей ресурсного потенциала предприятия: подходы и методики / О.Н. Алферина // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2019. № 11-2. С. 5–10.
5. Хадасевич Н.Р., Хайдарова А.Р. Эффективная система обучения как основа развития кадрового потенциала предприятия // Интеграция наук. 2019. № 1. С. 206–209.
6. Краснова Л.Н., Гинзбург М.Ю. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях нефтяной и газовой промышленности. М.: КНОРУС, 2011. 352 с.
7. Макаркин Н.П., Горина А.П., Алферина О.Н., Корнеева Н.В., Денисова Ю.В. Перспективы развития инфраструктуры подготовки кадров для предприятий территориальных инновационных кластеров // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2020. № 3-2. С. 236–244.
8. Зиннурова Ю.А., Мухина Е.Р. Развитие кадрового потенциала на предприятии // Дневник науки. 2020. № 1. С. 35.
9. Макаркин Н.П., Горина А.П., Алферина О.Н., Корнеева Н.В., Потапова Л.Н. Эффективность использования ресурсного потенциала предприятия // Фундаментальные исследования. 2019. № 11. С. 89–94.