



СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕХАНИЗМОВ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ РЕГИОНА

О. К. Иванова

*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»,
63а, ул. Челюскинцев, г. Донецк, ДНР, 83015.
E-mail: name_ivanova@mail.ru*

Получена 04 октября 2017 ; принята 27 октября 2017.

Аннотация. Статья посвящена вопросам управления трудовым потенциалом как приоритетному направлению концепции управления человеческими ресурсами. Обоснована актуальность управления трудовым потенциалом региона в современных условиях как фактора развития экономики и общества в целом. Рассмотрены содержательные подходы к трактовке понятий «трудовые ресурсы», «трудовой потенциал региона», «управление трудовым потенциалом», усовершенствован и предложен механизм управления и формирования трудового потенциала региона в разрезе основных стадий управления человеческими ресурсами.

Ключевые слова: человеческие ресурсы, трудовые ресурсы, трудовой потенциал, управление трудовым потенциалом, механизм управления.

УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМІВ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ РЕГІОНУ

О. К. Иванова

*ДОНУ ВПО «Донецька академія управління і державної служби
при Главі Донецької Народної Республіки»,
63а, вул. Челюскінців, м. Донецьк, ДНР, 83015.
E-mail: name_ivanova@mail.ru*

Отримана 04 жовтня 2017; принята 27 жовтня 2017.

Анотація. Статтю присвячено питанням управління трудовим потенціалом, як пріоритетному напрямку концепції управління людськими ресурсами. Обґрунтовано актуальність управління трудовим потенціалом регіону в сьогоденних умовах як чинника розвитку економіки і суспільства в цілому. Розглянуто змістовні підходи до трактування понять «трудові ресурси», «трудовий потенціал регіону», «управління трудовим потенціалом», вдосконалено і запропоновано механізм управління та формування трудового потенціалу регіону в розрізі основних стадій управління людськими ресурсами.

Ключові слова: людські ресурси, трудові ресурси, трудовий потенціал, управління трудовим потенціалом, механізм управління.

PERFECTION OF MECHANISMS OF MANAGEMENT OF LABOR POTENTIAL OF REGION

Olga Ivanova

*Donetsk State Academy of Management and Public service under the head of
Donetsk of the People's Republic,*

63a, Cheluskintseva Str., Donetsk, DPR, 83015.

E-mail: name_ivanova@mail.ru

Received 04 October 2017; accepted 27 October 2017.

Abstract. The article is devoted to the issues of managing the labor potential, as a priority direction of the concept of human resources management. The relevance of managing the labor potential of the region in today's conditions as a factor in the development of the economy and society as a whole is substantiated. Considerable approaches to the interpretation of the concepts of «labor resources», «labor potential of the region», «management of labor potential» are considered and proposed the mechanism of management and formation of labor potential of the region in the context of the main stages of human resources management.

Keywords: human resources, labor resources, labor potential, management of labor potential, management mechanism.

Введение

Современными учеными было доказано, что управление трудовым потенциалом региона является важнейшим средством достижения конкурентных преимуществ предприятия в условиях рыночной экономики, а также основным фактором развития экономики и общества в целом.

Трудовой потенциал региона является центральной составляющей ресурсного потенциала региона, поскольку задействован во всех видах и формах общественного производства региона, и разумеется, который нужно принимать во внимание при разработке программ социально-экономического развития.

Поэтому совершенствование механизмов управления трудовым потенциалом региона является важной задачей, решение которой позволит обеспечить повышение уровня жизни населения.

Трудовой потенциал региона представляет потенциальные возможности и способности трудовых ресурсов к созданию и производству максимально возможного объема продуктов в сложившихся на территории условиях.

Вопросами управления трудовым потенциалом ранее занимались многие ученые, однако на региональном уровне данная проблематика

является мало исследованной, в связи с чем обусловлена актуальность данной статьи. Ранее изучением трудовых ресурсов и трудового потенциала занимались такие ученые, как: А. Ф. Зубкова, Е. Д. Кутульский, П. Э. Шлендер, Ю. П. Кокин, Е. Ю. Кузькин, М. Н. Новикова, Н. Р. Хадасевич, М. И. Маскаев и др.

Цель статьи

Поиск путей совершенствования механизмов управления трудовым потенциалом региона на различных уровнях управления.

Результаты исследования

Для достижения цели исследования определимся с содержанием таких понятий, как трудовые ресурсы, трудовой потенциал и человеческие ресурсы.

Трудовые ресурсы – это трудоспособная часть населения страны, которая благодаря своим психофизиологическим и интеллектуальным качествам способна участвовать в общественно полезной деятельности, производя материальные и духовные блага и услуги [1, 2].

В основе концепции трудовых ресурсов лежит индустриальный подход, который рассматривает человека как один из видов ресурсов

производства, целью которого является получение максимальной выгоды от использования.

Человеческие ресурсы – более емкое понятие, чем «трудовые ресурсы» и «персонал», совокупность социокультурных характеристик и личностно-психологических свойств работников [3, 4].

Человеческие ресурсы – суммарная ценность людей, проживающих на территории, составляющих как трудоспособное, так и нетрудоспособное население и имеющих потенциальные возможности для получения достойной работы, физического, духовного и интеллектуального развития.

Основу человеческих ресурсов составляет человеческий потенциал, который наиболее тесно связан с такими понятиями, как «трудовой потенциал», «кадровый потенциал», «интеллектуальный потенциал» [5].

Анализ литературных источников свидетельствует о существовании нескольких подходов к трактовке понятия «трудовой потенциал региона», среди них ресурсный и факторный. Ресурсный подход состоит в отождествлении трудового потенциала с трудовыми ресурсами региона, обладающими количественными и качественными характеристиками. К представителям данного подхода можно отнести Л. И. Абалкина, В. Г. Костакова, А. А. Попова, Г. П. Сергееву, Л. С. Чижевую и др.

Факторный подход характеризует трудовой потенциал как способность общества использовать совокупную способность работников.

На сегодняшний день теория трудового потенциала сформирована не окончательно, среди исследователей нет полного единства взглядов на ее концептуальные основы, не определено место трудового потенциала в категориальном ряду других социально-экономических понятий. О чем свидетельствует разноплановость трактовок и подходов к понятию «управление трудовым потенциалом» (таблица).

Роль и значение человеческого потенциала многократно увеличивается, учитывая системный демографический кризис и волну депопуляции, охватившей многие развитые страны мира. Условия, которые сложились в Донецком регионе, процессы депопуляции, обнищание больших масс населения, углубление имущественного расслоения – все демографические

прогнозы свидетельствуют о практической невозможности преодоления тенденции к сокращению численности населения в обозримой перспективе. Необходимость быстрого экономического роста в условиях сокращения численности населения нуждается в улучшении условий и усилении стимулов формирования трудового потенциала и максимально эффективного его использования.

Основным направлением политики, направленной на достижение указанной цели, является расширение границ экономической активности и создания возможностей максимально большей части населения участвовать в экономической деятельности, обеспечении достойных условий труда, содействии приобретению высокого уровня образования и квалификации, поддержке здоровья людей.

На сегодняшний день на территории Донецкого региона превалирует доктрина, основанная на дешевизне рабочей силы и прочих ресурсов при производстве, что, соответственно, ведет к низкой стоимости. Подобный подход приносит экономические выгоды, однако, ведет к расслоению населения по доходам, увеличению доли бедного населения, отсутствие среднего класса [7].

Ранее Н. Р. Хадасевич предлагала модель управления и формирования трудового потенциала, состоящую из двух блоков: институциональная система формирования трудового потенциала, базовые условия и среда формирования трудового потенциала, которые влияют на трудовой потенциал, а также его использование [8]. Данная модель позволяет выявить основные факторы, под влиянием которых формируется трудовой потенциал региона, а также основные средства влияния институциональных субъектов управления, соответственно которые требуют должного внимания при формировании политики государства или региона в сфере управления трудовым потенциалом.

На наш взгляд, с целью наиболее эффективного управления трудовым потенциалом, необходимо определение средств воспроизводства трудового потенциала на трех взаимосвязанных стадиях: формирование и развитие, распределение и перераспределение, эффективное использование трудового потенциала на уровнях управления государства, региона и предприятия, которые

Таблица 1. Содержательные подходы к понятию «управление трудовым потенциалом» [6]

Автор	Содержание понятия
П.Ф. Друкер	«особый вид деятельности, превращающий неорганизованную толпу в эффективную, целенаправленную и производительную группу»
Дж.М. Иванцевич, А.А. Лобанов	«это деятельность, выполняемая на предприятии, которая способствует наиболее эффективному использованию работников для достижения организационных и личных целей»
Е. В. Маслов	«это системное, планомерно организованное воздействие с помощью взаимосвязанных организационных, экономических и социальных мер на процесс формирования и перераспределения рабочей силы на уровне предприятия, на создание условий для использования трудовых качеств работника в целях обеспечения эффективного функционирования предприятия и всестороннего развития занятых на нем работников»
Р. Марр, Г.Шмидт	Управление трудовым потенциалом «является сферой деятельности, характерной для всех организаций, и ее главная задача состоит в обеспечении организации персоналом и целенаправленном использовании работников»
С.В. Шекшня	«это обеспечение организации необходимым числом работников, выполняющих требуемые производственные функции»
Р. Дафт	Управление трудовым потенциалом – это деятельность по привлечению, подготовке и сохранению эффективности рабочей силы.
А.Я. Кибанов	формирование и направление мотивационных установок работника в соответствии с задачами, стоящими перед организацией»

рассматриваются в процессе их взаимосвязи и взаимодействия (рисунок 1).

Важным условием повышения эффективности управления трудовым потенциалом является не только вовлечение государства в данный процесс, но совпадение интересов и действий государственных, региональных властей, а также других институтов [9, 10].

Важнейшую роль в системе управления и формирования трудового потенциала играют организации региона, как институты занятости, развития, использования трудового потенциала региона.

Система управления и развития трудового потенциала предполагает осуществление управленческой деятельности за счет осуществления политики разного рода в зависимости от субъекта и стадии управления.

Формирование трудового потенциала – это процесс постоянного его возобновления в совокупности количественных и качественных характеристик. К основным средствам моделирова-

ния трудового потенциала региона на стадии его формирования на уровне государство-регион является демографическая политика, социальная политика, политика в сфере образования. На уровне организации – стратегическое кадровое планирование, система профессионального обучения сотрудников, управление знаниями и талантами, процедура найма и отбора персонала, формирование кадрового резерва, планирование карьеры.

Распределение трудового потенциала общества – это размещение его по различным видам признаков, которое осуществляется в процессе функционирования рынка труда.

К основным средствам распределения и перераспределения трудового потенциала на государственном и региональном уровнях можно отнести политику в сфере профессиональной подготовки и переподготовки рабочей силы в соответствии с объективной потребностью отраслей и сфер экономической деятельности, политику занятости населения (программы содействия за-

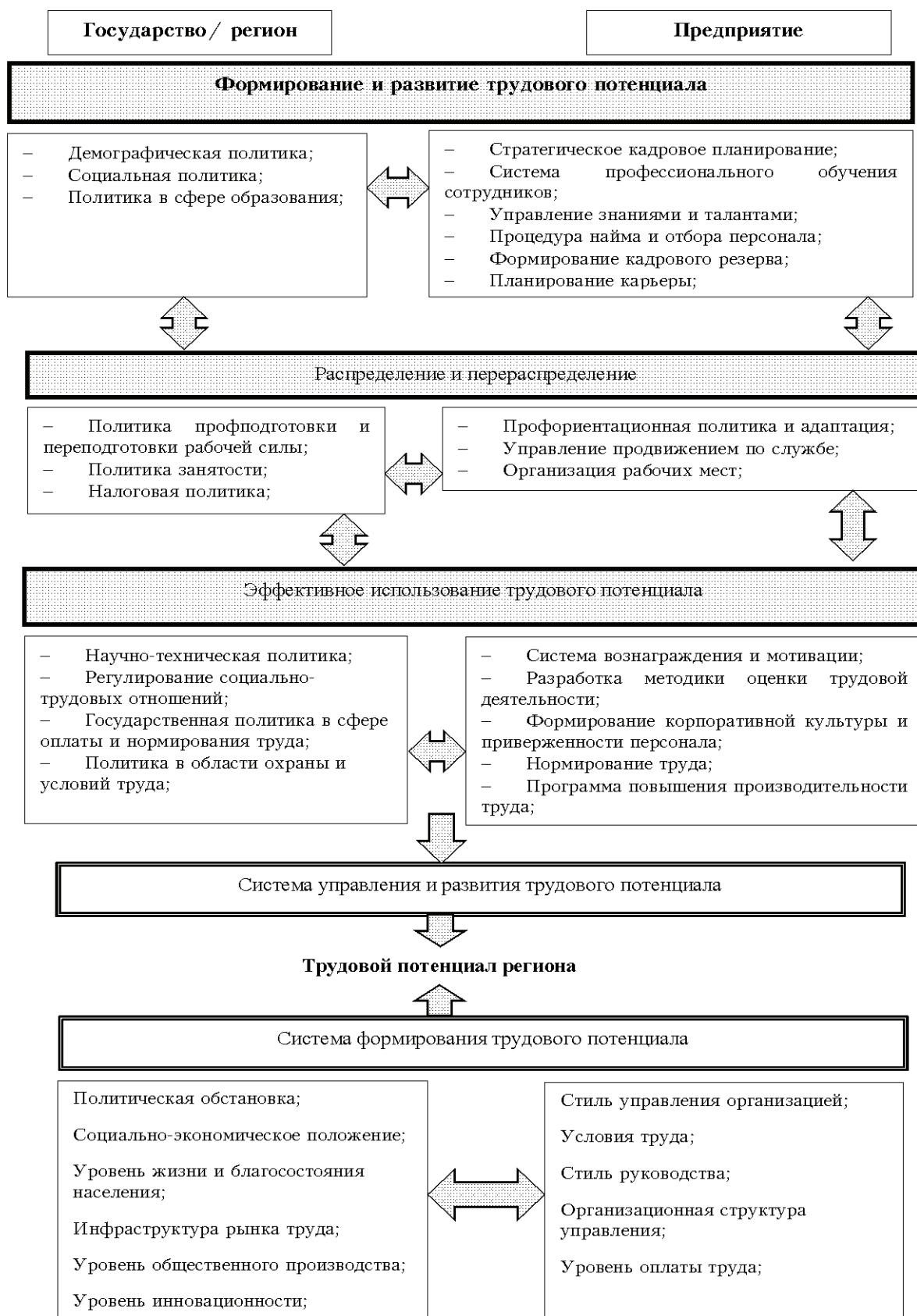


Рисунок 1. Механизм управления и формирования трудового потенциала региона

ности), а также налоговую политику, способную поддержать малый и средний бизнес для создания новых рабочих мест.

Политика предприятия должна предусматривать профориентационную политику и адаптацию персонала, управление продвижением по службе (карьерный «лифт»), организацию рабочих мест.

Подсистема использования трудового потенциала на государственном и региональном уровнях предполагает научно-техническую политику, позволяющую наиболее эффективно использовать потенциал людей; регулирование государственными органами управления социально-трудовых отношений; политику в сфере оплаты и нормирования труда; политику в области охраны и условий труда.

Эффективное использование трудового потенциала организации возможно при разработке системы вознаграждения и мотивации, нормирования труда, формировании корпоративной культуры и приверженности сотрудников, программы повышения производительности труда, аттестации рабочих мест, разработки методики оценки трудовой деятельности. Таким образом, вышеприведенные средства моделирования трудового потенциала на уровнях управления формируют систему управления и развития трудового потенциала.

Однако, кроме средств воздействия необходимо учитывать факторы, которые косвенно и непосредственно оказывают влияние при формировании трудового потенциала с целью осуществления эффективного управления. К таким факторам можно отнести региональные факторы и факторы внутренней среды организации.

На наш взгляд, к факторам на региональном уровне необходимо отнести политическую обстановку, социально-экономическое положение, уровень жизни и благосостояния населения, инфраструктуру рынка труда, уровень общественного производства, уровень инновационности, демографические показатели, природные и климатические факторы, экология.

На уровне предприятия, к среде формирования трудового потенциала выделены такие факторы, как стиль управления организацией, условия труда, стиль руководства, организационная структура управления, уровень оплаты труда.

Выделение факторов не только государственного и регионального уровней, но и на уровне

предприятия обусловлено тем, что управление трудовым потенциалом региона должно осуществляться с точки зрения системного подхода, предполагающего взаимосвязь между основными элементами, формирующими систему управления трудовым потенциалом.

Роль предприятий при формировании и управлении трудовым потенциалом велика, ведь именно кадровая политика предполагает адаптацию персонала к быстроменяющимся условиям труда, развитие профессиональных компетенций, стимулирование и мотивацию труда. Именно эффективная кадровая политика предполагает накопление трудового потенциала и его развитие. Таким образом, предприятия инвестируют в персонал, как важнейший производственный ресурс.

Предприятия, как субъекты рынка труда, влияют на конкуренцию, формирование требований к трудовым ресурсам, а также являются площадками для реализации трудового потенциала региона. Усиление требований к трудовым ресурсам с позиции предприятий, как работодателей должно не только влиять на процедуры подбора и отбора персонала, но и на суть профориентационной работы и профессиональной подготовки в рамках системы образования региона.

На уровне института семьи (домохозяйство) также происходит формирование трудового потенциала региона, за счет воспроизводства трудовых ресурсов, обеспечение занятости и самозанятости. На данном уровне усиливается значение уровня жизни и благосостояния населения, как возможности реализовывать процессы воспроизводства трудовых ресурсов.

Таким образом, чтобы трудовой потенциал региона эффективно использовался, важно оптимизировать кадровую политику и развитие производства в регионе, а также оптимизировать институциональную систему, воздействующую на него.

Исходя из предложенной модели, в перечень конкретных целей республиканской политики управления трудовым потенциалом в системе формирования и развития трудового потенциала должны входить:

- разработка региональных балансов трудовых ресурсов на основе их классификации;
- создание благоприятных социально-экономических условий для демовоспроизводства населения;

- повышение уровня реальных доходов населения с целью создания благоприятных условий для воспроизводства населения и рабочей силы;
- повышение жизненного уровня населения путем углубления процессов трансформации экономики;
- обеспечение социальной защищенности населению;
- формирование целостной региональной системы ускоренного инновационного процесса;
- создание и реализация эффективной системы обучения и переобучения кадров в соответствии с объективной потребностью отраслей и сфер экономической деятельности;
- организация профессионального обучения безработных и незанятого населения, а также планирование объемов и профилей подготовки рабочей силы в рамках системы профессионального образования;
- поддержка трудовой активности рабочей силы, развитие различных форм самозанятости

тии предпринимательства населения;

- обеспечение лицам пенсионного возраста пособий по старости на уровне не ниже прожиточного минимума в соответствии со стажем работы и трудовыми доходами;
- установление пособий по безработице.

Выводы

Для обеспечения развития экономики Донецкого региона в будущем органы государственной власти должны придерживаться политики поддержания бизнес структур региона, которые выступают не только главными субъектами пополнения бюджета, но и важнейшими субъектами развития трудового потенциала. Развитие количественных и качественных характеристик трудового потенциала региона требует непосредственной их реализации, что в результате позволит обеспечить конкурентоспособность и развитие региона на основе использования концепции управления человеческими ресурсами.

Литература

1. Красноженова, Г. Ф. Управление трудовыми ресурсами [Текст] : учеб. пособие / Г. Ф. Красноженова, П. В. Симонин. – М. : ИНФРА-М, 2008. – 159 с.
2. Кузькин, Е. Ю. Повышение эффективности использования трудового потенциала региона [Текст] / Е. Ю. Кузькин, М. Н. Новикова // Коммунальное хозяйство городов. 2004. № 59. С. 225–230.
3. Федорова, Н. В. Управление персоналом организации [Текст] / Н. В. Федорова, О. Ю. Минченкова. – М. : КНОРУС, 2013. – 540 с.
4. Гурченков, О. П. Формування системи управління персоналом та оцінка її ефективності [Текст] / О. П. Гурченков, Н. В. Гусаріна // Економіка: реалії часу. 2013. № 2 (7). С. 60–72.
5. Батракова, Л. Г. Эволюция научных взглядов на понятие «человеческие ресурсы» и его современная специфика [Текст] / Л. Г. Батракова // Вестник Ленинградского государственного университета им. А. С. Пушкина. 2011. № 2. С. 46–68.
6. Маскаев, М. И. Система и механизмы управления трудовым потенциалом современной организации [Текст] : дис. ... кандидата экон. наук : 08.00.05 / Маскаев Мансур Ибрагимович; Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение «Пензенский государственный университет архитектуры и строительства». – Пенза, 2014. – 181 с.
7. Ратушенко, О. І. Оцінка ефективності управління трудовим потенціалом [Електронний ре-

References

1. Krasnozhenova, G. F.; Simonin, P. V. Human resource management: Textbook. Moscow: INFRA-M, 2008. 159 p. (in Russian)
2. Kuzkin, E. Yu.; Novikova, M. N. Improving the efficiency of using the labor potential of the region. In: *Municipal economy of towns*, 2004, No. 59, pp. 225–230. (in Russian)
3. Fedorova, N. V.; Minchenkova, O. Yu. Human resources management of administration. Moscow: KNORUS, 2013. 540 p. (in Russian)
4. Gurchenkov, A. P.; Gusarina, N. V. Formation of personnel management system and assessment of its effectiveness. In: *Economics: time realities*, 2013, No. 2 (7), pp. 60–72. (in Ukrainian)
5. Batrakova, L. G. Evolution of scientific viewpoints on notion «human resources» and the modern specificity of the notion. In: *Vestnik of Pushkin Leningrad State University*, 2011, No. 2, pp. 46–68. (in Russian)
6. Maskayev, M. I. System and mechanisms of labour potential management of a modern organization: Author's abstract the thesis submitted for the Scientific Degree on competition of Candidate of Economics: 08.00.05. Penza, 2014. 181 p. (in Russian)
7. Ratushenko, O. I. Evaluating the effectiveness of labor potential. In: *Economy. Control. Innovation*, 2013, No. 2 (10), pp. 721–734. (in Ukrainian)
8. Khadasevich, N. R. The concept of formation of labor potential of the region. In: *Control of economical*

- сурс] / О. І. Ратушенко // Економіка. Управління. Інновації. 2013. № 2 (10). С. 721–734.
8. Хадасевич, Н. Р. Концепция формирования трудового потенциала региона [Электронный ресурс] / Н. Р. Хадасевич // Управление экономическими системами. 2015. № 1 (25). Режим доступа : <https://elibrary.ru/item.asp?id=22968172>.
 9. Кязимов, К. Г. Формирование профессиональной компетентности в процессе управления человеческими ресурсами [Текст] / К. Г. Кязимов // Вестник Университета Российской академии образования. 2015. № 2. С. 12–20.
 10. Капелюк, З. А. Концептуально-методологические основы управления трудовым потенциалом региона [Текст] / З. А. Капелюк, А. А. Алетдинова // Вопросы экономики и права. 2015. № 11. С. 186–189.
 - system, 2015, No. 1 (25). Mode of access: <https://elibrary.ru/item.asp?id=22968172>. (in Russian)
 9. Kyazimov, Karl. Formation of professional competence in the process of human resources management. In: *Bulletin of the University of the Russian Academy of Education*, 2015, No. 2, pp. 12–20. (in Russian)
 10. Kapelyuk Z. A., Aletdinova A. A. Conceptual-methodological bases of management of region labour potential. In: *Economic and Law Issues*, 2015, No. 11, pp. 186–189. (in Russian)

Иванова Ольга Кузьминична – соискатель ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики». Научные интересы: управление трудовым потенциалом.

Іванова Ольга Кузьмівна – здобувач ДОУ ВПО «Донецька академія управління та державної служби при Главі Донецької Народної Республіки». Наукові інтереси: управління трудовим потенціалом.

Ivanova Olga – Degree-seeking student, Donetsk State Academy of Management and Public service under the head of Donetsk of the People's Republic. Scientific interests: management of labor potential.