

## **УПРАВЛЕНИЕ ВОСПРОИЗВОДСТВОМ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ВЫСОКОТЕХНОЛОГИЧНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ**

***Чаяна Шораановна Чымба***

Сибирский государственный университет геосистем и технологий, 630108, Россия, г. Новосибирск, ул. Плахотного, 10, магистрант, тел. (923)140-02-22, e-mail: chayana.chymba@mail.ru

***Аэлита Владимировна Шабурова***

Сибирский государственный университет геосистем и технологий, 630108, Россия, г. Новосибирск, ул. Плахотного, 10, доктор экономических наук, доцент, директор Института оптики и оптических технологий, тел. (383)344-40-58, e-mail: aelita\_shaburova@mail.ru

В работе рассматривается значимость исследования проблемы эффективности использования трудового потенциала высокотехнологичного предприятия. Представлены определенные принципы управления воспроизводства персоналом на высокотехнологичном предприятии. Даны рекомендации по совершенствованию процесса формирования и использования трудового потенциала.

**Ключевые слова:** совершенствование, управление, персонал, высокотехнологичное предприятие, трудовой потенциал, оценка, повышение эффективности, воспроизводство.

## **PERFECTION OF THE PROCESS OF PERSONNEL MANAGEMENT AT THE ENTERPRISE**

***Chayana Sh. Chymba***

Siberian State University of Geosystems and Technologies, 10, Plakhotnogo St., Novosibirsk, 630108, Russia, Graduate, phone: (923)140-02-22, e-mail: chayana.chymba@mail.ru

***Aelita V. Shaburova***

Siberian State University of Geosystems and Technologies, 10, Plakhotnogo St., Novosibirsk, 630108, Russia, D. Sc., Associate Professor, Director, Institute of Optics and Optical Technologies, phone: (383)344-40-58, e-mail: aelita\_shaburova@mail.ru

The paper examines the importance of research into the problem of the effectiveness of the use of the labor potential of a high-tech enterprise. Presented certain principles of management reproduction staff in high-tech enterprise. Recommendations on improving the process of forming and using labor potential are given.

**Key words:** improvement, management, personnel, high-tech enterprise, labor potential, evaluation, efficiency increase, reproduction.

Ведущий потенциал предприятия – в кадрах. Какими бы ни были великие идеи, свежайшие технологические процессы, более благоприятные внешние условия не существовали, при отсутствии высокопрофессиональных кадров значимых результатов добиться невозможно. Именно люди являются производителями, предлагают идеи и дают вероятность для существования на будущем предприятии.

Актуальность изучений в сфере управления воспроизводством трудового потенциала высокотехнологичного предприятия определяется прежде всего его значением в увеличении масштабов социального производства, увеличении качества продукции и ускорении научно-технического прогресса, который в настоящее время рассматривается как ведущее направление финансовой стратегии, как главного рычага для интенсификации национальной экономики и увеличения ее производительности, для целей планирования и прогнозирования производства, а также малой проработки данной темы в нынешних обстоятельствах [4].

Понятие «трудовой потенциал» имеет двойное значение:

– с одной стороны, он характеризует «степень мощности в любом отношении»;

– с другой стороны, это указывает на то, что эта сила скрыта, потому что это не только «комбинация некоторых средств», но и «возможностей» [4].

Воспроизводство рабочего потенциала числится одной из значительных подсистем социального управления трудом. Воспроизводство труда наряду с воспроизводством физических и духовных благ, производственных взаимоотношений и натуральной среды является значимым элементом процесса общественного воспроизводства, т. е. высококвалифицированные работники числятся наиболее важным капиталом компании.

Изучение и составление методов управления трудовым потенциалом в фактическом осуществлении дает возможность высокотехнологичному предприятию заметно увеличить эффективность труда. На уровне микроэкономики это приводит к увеличению производительности коммерческой работы и ее позиции на рынке. На уровне макроэкономики изучаются вопросы, связанные с повышением степени занятости за счет увеличения привлекательности труда как фактора производства. В итоге, усвоение проблемы эффективности использования трудового потенциала высокотехнологичного предприятия обладает большой важностью в период формирования финансовых отношений [1].

Управление воспроизводством трудового потенциала высокотехнологичного предприятия предполагает [7]:

– достижение соотношения качественных и количественных данных трудового потенциала целям и задачам высокотехнологичного предприятия;

– улучшение рабочего потенциала во время рассмотрения, планирования и моделирования показателей, которые определяют степень достижения целей предприятия.

Компоненты трудового потенциала относятся как к человеку, так и к группе людей, которые обладают определенными качествами в контексте взаимодействия с производственной деятельностью.

Трудовой потенциал неотделим от персоны его носителя, по этой причине задача управления его воспроизводством заключается не только в том, чтобы сформировать данный потенциал с целью удовлетворения стратегических потребностей предприятия, но и в создании обстоятельств с целью увеличения производительности и продления срока его службы. Последний факт считается

значимым мотиватором трудовой деятельности сотрудников и представлено совокупностью проявлений трех условий [2]:

- совершенствование сотрудника, его способностей, возможностей, которые он может использовать в организации (повышение трудового потенциала сотрудника);

- развитие персонала, условий трудовой деятельности и организационной среды (развитие трудового потенциала предприятия);

- формирование самого предприятия, обеспечиваемого увеличением производительности работы, повышением ее творческой составляющей, расширением сфер использования профессиональных возможностей сотрудников и т. д., выражается как естественное следствие развития трудового потенциала работника и предприятия.

Связь «руководство компонентами трудового потенциала → управление кадрами» устанавливает качество управления персоналом высокотехнологичного предприятия [8].

Для более эффективного управления персоналом на высокотехнологичном предприятии предлагаются некоторые определенные принципы [5]:

- бережливость (осуществление наиболее продуктивной и экономичной организации концепции управления трудовым потенциалом, снижение затрат на систему управления, рост производительности производства, установление способов рассмотрения трудового потенциала);

- своевременность (оперативный прием решений по анализу и совершенствованию концепции управления воспроизводством трудового потенциала для достижения целей);

- допустимая замена (временное выбывание сотрудников, имеющих соответствующий трудовой потенциал, не должно приостанавливать процесс реализации конкретных функций производства);

- соотнесенность функций управления трудовым потенциалом высокотехнологичного предприятия;

- перспективность;

- первоначальность функций управления трудовым потенциалом;

- подходящее соотношение течений управленческих воздействий [10];

- комплексность (формирование и управление трудовым потенциалом на предприятии должно представлять единую систему с необходимой степенью детализации);

- автономность (рациональное распределение субъектов трудового потенциала по подразделениям высокотехнологичного предприятия);

Выполнение вышеупомянутых принципов подразумевает создание взаимосвязей между разными показателями внедрения трудового потенциала высокотехнологичного предприятия и характеристиками состояния внешних и внутренних условий, разработку моделей, открывающих взаимосвязь среди окончательными итогами производства и степенью употребления относительно ограниченных трудовых ресурсов [2].

Из вышеизложенного вытекают два значимых заключения, которые обосновывают потребность разработки рекомендаций по совершенствованию управления воспроизводством трудового потенциала предприятия с точки зрения использования его в качестве мотивационного инструмента развития персонала [7]:

– процесс развития необходимо изучать с точки зрения его самомотивирующего воздействия на кадров предприятия, стимулирующего его к увеличению использования уже существующего трудового потенциала во время трудовой деятельности в предприятии;

– стратегическая перспектива в процессе развития.

Таким образом, результативность координационных и управленческих преобразований с целью увеличения конкурентоспособности высокотехнологичного предприятия может быть достигнута за счет усовершенствования механизма воспроизводства трудового потенциала, основанного на принципе сочетания интенсивного применения и постоянного обучения работников.

После выполнения рассмотрения имеющихся способов управления воспроизводством трудового потенциала на высокотехнологичном предприятии можно сделать следующие выводы [9]:

– на предприятии основным методом воспроизводства трудового потенциала считается финансовое поощрение сотрудников, которое проявляется в выплате существенной заработной платы, и использование дополнительных нефинансовых стимулов, выделяющих достоинства работы на этом предприятии;

– значимым условием считается анализ неудовлетворенности работников условиями их деятельности. Своевременное выявление и предотвращение отрицательных условий, оказывающих большое влияние на снижение удовлетворенности работников рабочим процессом, поможет избежать потери хороших специалистов и уменьшить текучесть кадров;

– реализация единого подхода, выражающегося в сочетании финансовых, управленческих и общественно-психологических методов управления трудовым потенциалом, а также исследования условий мотивации работников и их предпочтительного поведения, ведущих к достижению целей, даст возможность повысить мотивацию работников и повышения производительности труда.

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Шапиро С. А. Возможности управления мотивацией труда и ее экономическая эффективность. Экономическая теория и практика: проблемы взаимодействия. – М. : Московский государственный университет экономики, статистики и информатики, 2003. – 96 с.

2. Аксенов Е. П. Финансовый менеджмент: закономерности, этапы развития // Финансовый менеджмент. – 2011. – № 4. – С. 14–23.

3. Грант, Роберт М. Современный стратегический анализ : учеб. для слушателей, обуч. по прогр. «Мастер делового администрирования» / пер. с англ. И. И. Малковой, под ред. В. Н. Фунтова. – 7-е изд. – СПб. : Питер, 2012. – 537 с.

4. Мельников В. П. Исторический опыт управления персоналом гражданской службы России. – М. : РАГС, 2009. – 268 с.

5. Управление персоналом организации: стратегия, менеджмент, маркетинг : учебник / под ред. А. Я. Кибанова. – М. : ИНФРА-М, 2007. – 185 с.
6. Шаховой В. А., Шапиро С. А. Мотивация трудовой деятельности. – М. : Вершина, 2003. – 205 с.
7. Кибанов А. Я. Основы управления персоналом : учебник. – М. : ИНФРА-М, 2011. – 447 с.
8. Гагаринская Г. П., Калмыкова О. Ю., Мюллер Е. В. Управление персоналом : учеб. пособие. – М. : ИНФРА-М, 2013. – 238 с.
9. Шабурова А. В. Воспроизводство конкурентоспособного трудового потенциала, как основа реализации инновационной стратегии организации // Российское предпринимательство. – 2008. – Т. 9, № 3. – С. 73–79.
10. Хлопова Т. В., Дьякович М. П. К оценке трудового потенциала предприятия // СОЦИС. – 2003. – № 3. – С. 67–74.

© Ч. Ш. Чымба, А. В. Шабурова, 2019