

Дюпина Л.Ф. –директор Филиала ИЭАУ в г. Вольске
Институт экономики и антикризисного управления
liciza@bk.ru

Dupina LF - Associate Professor, Director of the Branch IEAU in Volsk
Autonomous non-profit educational organization o higher professional education
Institute of economics and crisis management

Переверзин Ю.Н. доктор экономических наук, профессор
филиала ИЭАУ в г. Вольске
Институт экономики и антикризисного управления
Pereverzin Y.N. Doctor of Economics, Professor,
Professor of the Department of Economics and Management
Branch IEAU in Volsk
Institute of economics and crisis management

Социально-экономическая сущность категории «кадровый потенциал»
The socio-economic essence of the category "human resources"

Аннотация: в статье рассматриваются вопросы экономической эффективности использования трудовых ресурсов.

Abstract: in the article questions of economic efficiency of use of a manpower are considered

Ключевые слова: экономическая эффективность, трудовые ресурсы, показатели

Key words: economic efficiency, human resources, performance

Актуальность исследования социально-экономического аспекта труда человека связана с тем, что человек является главной производительной силой общества и основным субъектом производственных отношений. Он выступает в качестве основного организатора производства, потребителя материальных и духовных благ, создателя орудий и предметов труда, различных видов продуктов и услуг. А. Маршалл в своей работе «Принципы экономической науки» писал, что «с любой точки зрения человек является центром проблемы производства, как и проблемы потребления»

Для понимания сущности и значения места и роли человека в производстве важно проследить, как развивались научные исследования в этой области в процессе исторического развития общества. Древние мыслители утверждали, что человек должен рассматриваться не только как средство увеличения производства, но и как важнейшая цель развития. Аристотель считал, что «богатство – это явно не то благо, к которому мы стремимся, ибо оно всего лишь полезно для достижения чего-то другого»

В результате длительного процесса развития представлений о человеке, как субъекте экономической жизни, возник ряд понятий: «трудовые ресурсы», «рабочая сила», «человеческий фактор», «трудовой потенциал», «персонал», «кадры» и, наконец, «кадровый потенциал». Следует определить, как соотносятся все эти категории.

Методологическая база исследования труда была заложена в работах Ф. Кенэ, А. Смита, Д. Рикардо. Они впервые дали целый ряд положений о человеке, о роли интеллектуальной деятельности, о необходимости и высокой эффективности вложений в человека, об обогащении и гуманизации труда как основной формы жизнедеятельности человека.

Марксистская трактовка понятия рабочей силы определяет данную категорию как «совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает организм, живая личность человека, которые пускаются им в ход каждый раз, когда он производит какие-либо потребительные стоимости» Иными словами, это - способность человека к труду. Современные трактовки рабочей силы мало чем отличаются от вышеприведенной.

Рабочая сила присуща человеку в любом обществе. Однако, только на определенной ступени исторического развития общества, это понятие приобрело

экономический смысл, когда способность к труду – рабочая сила – стала товаром. В данном случае мы говорим о трудовой потенции человека, его возможностях, способностях к выполнению определенных функций. Поэтому следует различать всю совокупность способностей человека к труду, и ту ее часть, которая используется в профессиональном конкретном труде, т. е. оплачиваемом, востребованном обществом труде.

Совокупность способностей к труду – это общие способности к труду человека. Способности, используемые в процессе труда – это первичные или профессиональные способности. В современных условиях именно первичные профессиональные способности становятся товаром.

Таким образом, рабочей силой является только часть способностей к труду, а именно профессиональные способности. Критерием способностей, выступает конкретный труд.

В современных условиях под трудовыми ресурсами понимается часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, необходимыми для осуществления полезной деятельности. Однако ряд экономистов высказывают сомнения в правомерности применения данного понятия, мотивируя это тем, что строгий статистический учет трудоспособного населения трудовых ресурсов (наряду с ресурсами природными и финансовыми) был основой централизованного планирования административно-командной экономики

Возрастные границы и социально-демографический состав трудовых ресурсов определяются системой государственных, законодательных актов и неоднократно менялись в разные периоды развития нашей страны.

В соответствии с Трудовым Кодексом к трудовым ресурсам относятся:

- население в трудоспособном возрасте за исключением неработающих инвалидов 1-ой и 2-ой групп и неработающих лиц, получающих пенсию на льготных условиях (женщины, родившие 5 и более детей и воспитавшие их до 8 лет; матери инвалидов с детства, воспитавшие их до 8 лет, по достижении 50 лет и некоторые другие категории, а также лица, вышедшие на пенсию раньше в связи с тяжелыми и вредными условиями труда: женщины в возрасте 45-54 лет, мужчины – 50-55 лет);

- работающие лица пенсионного возраста;

- работающие подростки в возрасте до 15 лет.

Понятие «человеческий фактор» является более широким по сравнению с категорией «рабочая сила» и «трудовые ресурсы». Оно раскрывает человека во многих аспектах: как работника, члена семьи, члена общества, - т.е. включает всю совокупность человеческих характеристик, влияющих на его трудовую активность; отражает совокупность всех отношений, складывающихся по поводу реализации саморазвития потенциала человека в экономической, социальной, политической, нравственной и другой деятельности работников.

Таким образом, можно сказать, что трудовой потенциал – это форма проявления человеческого фактора производства, диалектическое единство способностей человека и возможностей их реализации в изменяющихся условиях производства. Данная экономическая категория совместно с производственной мощностью предприятия характеризует в динамике потенциальные возможности товарного производства на предприятии.

Потенциал представляет собой динамичную систему, объединяющую в себе время и пространство, функционирующих в единстве. Эти связи детерминируют проявление потенциала в разных формах. Во-первых, потенциал характеризует прошлое. В этом случае он выступает в качестве «ресурса», так как воплощает в себе накопленные системой характеристики, позволяющие ей функционировать. И во-вторых, он отражает настоящее, то есть реально используемые или неиспользуемые имеющиеся способности. В данном случае «потенциал» близок по значению термину «резерв». В-третьих, он

направлен на будущее, потому что постоянно изменяется, развивается, накапливает новые способности, характеристики, включая элементы будущего развития.

Различие между понятиями «потенциал» и «резервы» состоит в том, что «потенциал» содержит как сущее, так и потенциальное, а «резервы» - только потенциальное, неиспользованное [4].

В рамках предприятия, отрасли трудовой потенциал может рассматриваться как кадровый потенциал. В оценке экономической сущности и содержания категории «кадры» в научном обороте имеют место различные толкования.

Кадры – это та часть трудовых ресурсов, которая постоянно функционирует в определенной отрасли и на ее предприятиях, причем имеет соответствующие специфике отрасли профессионализацию и квалификацию.

Некоторые авторы указывают, что к кадрам, в отличие от трудовых ресурсов, относится «только та их часть, которая обладает профессиональной способностью к труду, то есть имеет специальную подготовку» [1].

Кадры традиционно делятся на четыре основные категории: рабочие кадры, кадры служащих, кадры специалистов, кадры руководителей. Эти четыре категории дают полное представление понятия «кадры» на основе главного признака кадров: характера выполняемой работы на определенном рабочем месте на базе определенных знаний и умений, профессиональной подготовки.

Причиной для отнесения трудоспособного человека к кадрам является наличие у него более или менее продолжительной профессиональной подготовки. Наряду со специальной профессиональной подготовкой характерным признаком кадров является участие в основной хозяйственной деятельности предприятия, включение в списочный состав. Временные, сезонные, прикомандированные работники, становящиеся на незначительный срок членами производственных коллективов, к числу кадров относиться не могут. Следовательно, категория «кадры» представляет не потенциальный, а реальный контингент занятых, их определенный профессиональный состав, деловые и личные качества работников.

Необходимо отметить, что через кадры в экономике осуществляется механизм за действительности человеческих ресурсов. Следовательно, человеческие ресурсы находят свое проявление в кадровом потенциале определенной организации, предприятия, отрасли.

Кадровый потенциал можно рассматривать в двух аспектах: как фактический и как перспективный. Фактический кадровый потенциал адекватен составу кадров отрасли (организации), под которым подразумевается совокупность сотрудников, выполняющих определенные функции в процессе производственной деятельности на базе выявленных (известных) способностей. Перспективный кадровый потенциал характеризует максимальные возможности кадров, которых можно достичь при улучшении условий хозяйствования и оптимальном использовании способностей работников. Разность между перспективным и фактически достигнутым уровнем использования возможностей кадров отражает величину не использованных резервов. Таким образом понятие «кадровый потенциал» имеет двоякий смысл: с одной стороны, он характеризует наличный кадровый состав и его использование, с другой, определяет не раскрытые способности, не проявленные профессиональные качества, возможности работников.

Величину кадрового потенциала характеризуют количественные и качественные показателями. К количественным показателям относятся: численность кадров, фонд рабочего времени; к качественным - половозрастная структура, уровень квалификации и личностные характеристики работников, удельный вес специалистов и удельный вес высококвалифицированных работников на предприятии.

Учитывая, что «профессия – это род трудовой деятельности человека, владеющего комплексом специальных теоретических знаний и практических навыков, приобретенных в результате специальной подготовки, опыта работы; а квалификация – степень

профессиональной подготовленности рабочих и служащих к выполнению конкретного вида работы» [6], мы полагаем, что кадровый потенциал – является интегрированной формой профессионального и квалификационного потенциала.

С целью мотивации сотрудников в увеличении объемов производства необходимо придерживаться курса на широкое внедрение системы сдельной оплаты труда на всех рабочих местах. Для сотрудников руководящего состава стоит добавить использование системы оплаты труда по контрактам.

Ключевые характеристики и принципы оплаты и учета труда должны способствовать повышению заработной платы и уровня производительности труда, улучшению организационных параметров трудовых процессов, поддержанию дисциплины труда, рациональному использованию рабочего времени, росту качества продукции и сервиса услуг.

По итогам анализа деятельности предприятия, выполненной со стороны технико-экономических аспектов производственного процесса, можно выделить следующие моменты. Во-первых, комплекс мер, обеспечивающих уменьшение времени простоя оборудования должен быть основан преимущественно на повышении уровня квалификации сотрудников по ремонту и оптимизации их трудовых процессов, а не только на обновлении технических средств. Также следует добавить фактор материальной заинтересованности ко всем сотрудникам ремонтного состава в сокращении времени простоя оборудования. Все это позволит в значительной степени позволит повысить качество ремонта производственного оборудования и сократить общее время его простоев.

Вторая компонента непосредственно затрагивает категорию персонала промышленно-производственной сферы путем увеличения количества фактически отработанных смен. Основной целью является повышение уровня производительности труда с помощью внедрения инновационных времясберегающих технологий.

Важным пунктом внедрения системы сдельной оплаты труда является реализация действий по контролю за учетом рабочего времени. Действительно, в ходе применения системы сдельной оплаты труда возникает необходимость контроля учета рабочего времени, которая обусловлена компенсациями, возникающими от сокращения фактически отработанного времени.

К факторам роста производительности труда относятся изменения социально-экономических, материально-технических и организационных условий производственного процесса. Причем эти условия могут носить как внутренний характер, так и внешний. Под их влиянием могут изменяться показатели затраты труда на производство продукции и оказание услуг.

К основным факторам роста технико-экономического характера относятся:

- 1) повышение уровня технологического оснащения производства;
- 2) совершенствование процессов управления производством;
- 3) структурные и количественные изменения производства;
- 4) факторы отраслевого характера.

В первую группу входят факторы роста, оказывающие непосредственное влияние на техническое оснащение производства. К ним относятся: внедрение механизированных и автоматизированных процессов производства, использование техники нового поколения, совершенствование методов использования и переработки материалов и сырья, повышение степени оснащенности технологического характера, использование прогрессивных материалов. В результате за счет сокращения затрат труда на выпуск продукции и оказание услуг производительность труда увеличивается.

Вторая группа включает в себя факторы, оказывающие влияние на организацию труда и совершенствование процессов управления предприятием. За счет их использования возможно:

- 1) повысить уровень выработки и сократить количество производственных рабочих

путем уменьшения потерь рабочего времени и, как следствие, увеличения общего годового фонда времени каждого рабочего;

2) сократить численность вспомогательного и обслуживающего персонала за счет увеличения норм обслуживания;

3) повысить уровень производительности труда, сократив количество сотрудников аппарата управления и промышленно-производственного персонала.

Факторы роста производительности труда, составляющие третью группу, оказывают влияние на производственную программу путем изменения соотношения объемов выпускаемой продукции с разными показателями трудоемкости. При увеличении объема производства количество сотрудников промышленно-производственного состава увеличивается в меньшей степени, чем количество рабочих. Это приводит к уменьшению удельного веса численности сотрудников промышленно-производственного состава. Аналогичных результатов можно достичь изменяя соотношение различных видов выпускаемой продукции.

Четвертая группа включает в себя факторы роста производительности труда, которые не соотносятся ни с одной из ранее перечисленных. Влияние данных факторов на уровень производительности труда обусловлено изменениями показателей трудоемкости и оценивается по специальным инструкциям и методикам отраслевого характера.

Классификация факторов роста производительности труда также возможна по направлениям их воздействия на производительность труда:

1) направление, создающее условия повышения уровня производительности труда (уменьшение текучести кадров, повышение уровня квалификации сотрудников, поддержание трудовой дисциплины, степень развития науки и др.);

2) направление, способствующее повышению уровня производительности труда (внедрения инновационной технологии, совершенствование системы оплаты труда, стимулирование материального и морального характера и др.);

3) направление, непосредственным образом определяющее на предприятии уровень производительности труда (повышение качества труда, внедрение механизированных и автоматизированных процессов производства, устранение брака, сокращение времени простоев, совершенствование организационных и управленческих аспектов трудовой деятельности и др.).

Так как проблема использования рабочей силы заключается в повышении эффективности ее использования, то естественным будет дать определение понятию кадрового потенциала. Кадровый потенциал – это неиспользованные возможности определенных категорий рабочих и служащих, которые могут применяться для повышения эффективности достижения целей предприятия в соответствии с должностными обязанностями. В таком случае кадры рассматриваются как активные элементы предприятия. Кадровый потенциал работника – это личные физические и духовные качества человека, позволяющие использовать его труд более эффективно, достигая наивысших результатов в совершенствовании своего труда.

Исследуя потенциал отдельно взятого человека, следует отметить, что развитие личного потенциала заключается в применении системы связанных между собой движущих мотивационных и образовательных сил, духовного развития и самооценки. В большей степени стимулом для развития личностных качеств работника выступает само предприятие. Желание развиваться определяется многими факторами и в первую очередь такими как: цели предприятия; его статус и место в обществе; функциями и задачами. Следует отметить, что для самого предприятия наиболее ценными являются те качества человека, которые отвечают его целям.

Повышение эффективности использования кадрового потенциала предприятия представляет собой сложную систему, включающую множество элементов. Построение данной системы является весьма сложным процессом.

Роль для выполнения этой задачи отводится, как правило, службам по управлению

персоналом или кадровым службам. Данная система включает в себя ряд процессов, реализация которых позволяет создать надежный и конкурентоспособный коллектив. Эффективность любого предприятия зависит от квалификации работников, правильной организационной структуры. Все это, в конечном итоге, влияет на такие экономические показатели как: объемы выполненных работ или оказанных услуг, темпы прироста производства, использование материальной базы и др.

Таким образом, только кадровый потенциал может дать во взаимосвязи со всем его экономическим потенциалом наибольший эффект деятельности организации, предприятия и отрасли в целом.

Список литературы

1. Дюпина Л.Ф. От системы менеджмента качества к системе качества менеджмента в сборнике: Механизмы Социальные науки: social-economicsciences № 1 (11) 2016
Актуальные тенденции экономических исследований обеспечения устойчивого развития российской экономики Международная научно-практическая конференция преподавателей, аспирантов и студентов. Москва, 2013. С. 88-92.
2. Дюпина Л.Ф. Методы повышения эффективности использования трудовых ресурсов Вестник ИЭАУ.2017. № 15
3. Дюпина Л.Ф., Крылов А.П. Показатели эффективности использования трудовых ресурсов Вестник ИЭАУ. 2016. № 14. С. 5.
4. Дюпина Л.Ф., Крылов А. Экономическая сущность и значение трудовых ресурсов предприятия Вестник ИЭАУ. 2016. № 13. С. 5.
5. Дюпина Л.Ф., Дикунова М.С., Бровко А.С. Эмоциональный и интеллектуальный менеджмент: противостояние или сочетание в сборнике: Новые парадигмы общественного развития: экономические, социальные, философские, политические, правовые, общенаучные тенденции и закономерности Материалы международной научно-практической конференции: в 4 частях. 2016. С. 60-61.
6. Дюпина Л. Ф. Нагорнова Е.Г Основы процессов закупки материальных ресурсов на предприятии (Часть 1) «Экономика и социум» №3 (34) 2017
7. Дюпина Л. Ф. Нагорнова Е.Г Основы процессов закупки материальных ресурсов на предприятии (Часть 2) «Экономика и социум» №3 (34) 2017

References

1. Dupina LF Of quality management system quality management system in: Mechanisms to ensure sustainable development of the Russian economy the International scientific-practical conference of teachers and students. Moscow, 2013. S. 88-92.
2. Dyupina LF Methods of increasing the efficiency of the use of labor resources Bulletin IEAU.2017. No. 15
3. Dyupina LF, Krylov A.P. Indicators of the effectiveness of the use of labor resources Bulletin IEAU. 2016. № 14. S. 5.
4. Dyupina LF, Krylov A. The economic essence and importance of the labor resources of the enterprise.Vestnik IEAU. 2016. № 13. S. 5.
5. Dupina LF, Dikunova MS, AS Brovko Emotional and intellectual Management: confrontation or combination in: New paradigm of social development: economic, social, philosophical, political, legal, general scientific trends and patterns Materials of the international scientific-practical conference: in 4 parts. 2016. pp 60-61.
6. Dyupina LF Nagornova EG Fundamentals of procurement of material resources at the enterprise (Part 1) "Economics and society" №3 (34) 2017
7. Dyupina LF Nagornova EG Fundamentals of procurement of material resources at the enterprise (Part 2) "Economics and society" №3 (34) 2017

liciza@bk.ru

Тел. 9271555572

г. Вольск, Саратовская область

ул. Красногвардейская, д. 30