

Димитрюк А. А., старший преподаватель
Омский государственный университет

К ВОПРОСУ О ТЕХНОЛОГИЯХ ПОВЫШЕНИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА НА ПРОМЫШЛЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ

dimitryik@yandex.ru

В статье рассмотрены различные аспекты трудового потенциала сотрудников и технологии работы с каждой компонентой данного потенциала в рамках службы управления персоналом предприятия.

Ключевые слова: квалификационный потенциал, личностный потенциал, психофизиологический потенциал, технологии работы службы управления персоналом предприятия, трудовой потенциал.

Весь спектр проблем экономического развития России в ближайшие десять лет будет определять её способность к привлечению ресурсов для ускоренного роста. Современная экономика страны актуализирует ряд принципиально новых задач, важнейшая из которых – максимально эффективное использование трудового потенциала на предприятиях всех форм собственности. Именно это становится не только гарантией выживания, но и ресурсом для сохранения конкурентоспособности как можно дольше. Именно человеческий капитал на современном этапе обеспечивает устойчивое поступательное развитие предприятия. В контексте использования данного капитала важным является именно трудовой потенциал и его последующая эффективная эксплуатация. Очевидно, что успех предприятия напрямую зависит от эффективности работы его сотрудников. Следовательно, одна из наиболее перспективных стратегических задач – это целенаправленная научно обоснованная деятельность службы управления персоналом предприятия по активизации и стимулированию прироста трудового потенциала, а именно привлечению и эффективному использованию имеющихся ресурсов, для последующего решения проблем конъюнктурного характера, что в свою очередь станет оптимальными условиями внутренней среды по достижению целей предприятия.

Электроэнергетика - важнейшая фундаментальная отрасль, обеспечивающая нормальную деятельность всех других отраслей экономики, функционирование социальных структур и необходимые условия жизни населения. В современных условиях неопределенности и риска, динамично изменяющейся ситуации, высокой скорости устаревания знаний особую актуальность для успешного функционирования современного предприятия электротехнического комплекса приобретает кадровый вопрос. Он проявляется в проблеме повышения трудового потенциала сотрудников, но данный феномен носит

многокомпонентный характер (психофизиологический потенциал, личностный потенциал, квалификационный потенциал) [1]. Как следствие возникает проблема оптимизации составных частей трудового потенциала.

Обратимся к первой из них. Психофизиологический потенциал – способности и склонности человека, состояние его здоровья, работоспособность, выносливость, тип нервной системы может быть оценен посредством медицинской диагностики персонала, регулируемой нормативно-правовыми актами, и поддерживается наиболее традиционными категориями: безопасность труда и персонала, управление социальным развитием персонала, корпоративная социальная ответственность и, так называемый, соц. пакет.

Говоря о квалификационном потенциале как объеме и разносторонности общих и специальных знаний, трудовых навыков и умений, обуславливающих способность работника к труду определенного содержания и сложности, можно выделить разносторонние технологии воздействия: целевая контрактная подготовка специалистов, наставничество, система адаптации на предприятии, краткосрочные курсы повышения квалификации и т.д. Данная категория по сути своей трансформируется мало. Видоизменяются только формы. Она так же является максимально известной и понятной для специалистов службы управления персоналом на предприятии.

В современных условиях меньше всего внимания уделяется, именно личностному потенциалу, хотя его повышение впоследствии приведет к позитивному изменению трудового потенциала работника. Прирост личностного потенциала может дать синергетический эффект. Таким образом, задача формирования качественно нового работника с достаточно высоким уровнем личностного потенциала, включающего в себя психофизиологическую, трудовую и инновационную составляющие, требует безот-

лагательного решения. В целях разработки конкретных рекомендаций предприятию необходимо оценивать личностный потенциал своего персонала и выявлять основные направления его развития. Проблему развития личностного потенциала работников нельзя считать всесторонне изученной.

На одном из предприятий энергетической отрасли г. Омска мы столкнулись с двумя проблемами. Во-первых, недостаточно высокий трудовой потенциал сотрудников, во-вторых, не укомплектованностью штата руководителей ряда подразделений и инженерно-технического персонала. В контексте перемен, происходящих на предприятии, эти факторы могут нанести непоправимый урон организации. На предприятии стали решать вторую проблему в соответствии с кадровой политикой. Так кандидатов в первую очередь решено было подбирать из своего штата, при этом сама процедура доукомплектации штата должна была соответствовать требованиям эффективности в экономическом, временном и производственном отношении. Так как процедура аттестации персонала не могла удовлетворить данным требованиям. Встал вопрос о проведении иной процедуры оценки персонала, позволяющей сделать выводы о том, кто может быть назначен на должность руководителя подразделения, кто может занимать должность инженера в соответствии с категорией, необходимо ли обращаться к внешнему рынку труда. В тоже время, отдельных средств на проведение мероприятий по повышению трудового потенциала работника вообще и его личностного потенциала в частности не было. Таким образом выкристаллизовалась проблема возможности процедуры комплексной профессиональной диагностики личности не только достигать своей прямой цели, но и способствовать повышению личностного потенциала сотрудников [2].

В соответствии с логикой организации и проведения эмпирического исследования обратимся к последовательному описанию этапов. На первом этапе работы мы выбрали следующие методики:

- Диагностика мотивационной структуры личности по В.Э. Мильману;
- Методика исследования социальных ролей личности;
- Методика «Ценностные ориентации» (М. Рокич)

На втором экспериментальном этапе нашего исследования, исходя из теории и практики изучаемой проблемы, производилась реализация программы мониторинга динамики личностного потенциала сотрудников.

На первом этапе исследования проводился мониторинг личностного потенциала линейных менеджеров. Общее число опрошенных составило 30 человек.

В результате проведенного исследования нами было обнаружено, что сдвиги, произошедшие в личностном потенциале сотрудников после прохождения ими процедуры комплексной оценки, во-первых, статистически значимы (однопроцентный уровень значимости), во-вторых, полностью исключена их случайная природа, в-третьих, они являются следствием включения их в процесс оценки, что подтверждено методами математической статистики (G критерий знаков, критерий ϕ^* - углового преобразования Фишера, коэффициент ранговой корреляции Спирмена). Таким образом, при обращении к качественным характеристикам составляющего потенциала, можно сказать о том, что изменение мотивационного профиля в испытуемых экспериментальной группы произошло вследствие включения их в процедуру комплексной оценки. В Экспериментальной группе развивающие мотивы стали ведущими. Профили мотивационной сферы личности в целом в этой группе стали гармоничными. Это можно интерпретировать так, рабочая мотивация стала носить ведущую роль в формировании развивающей части профиля. В эмоциональном профиле показатели стеничности превышают показатели астеничности, что характеризует работников как эмоционально активных, энергичных, готовых к продуктивной деятельности. Общий профиль можно назвать экспрессивным – характеризуется заметными перепадами профильной линии, что говорит о стремлении группы к повышению уровня самоутверждения. Уровень профиля трудовой деятельности можно классифицировать как прогрессивный – характеризуется заметным превышением уровня развивающих мотивов над уровнем мотивов поддержания. Данный тип преобладает у лиц, добившихся успеха в работе или для тех, кто готов к свершениям. Группа стала склонна к активным, деятельным эмоциональным переживаниям и устойчивой, конструктивной, управляемой позиции в трудных ситуациях. Именно это станет базой успешности в деятельности экспериментальной группы. Отметим, что ранее данные характеристики не были свойственны данной группе.

В индивидуально-типических проявлениях личности появились новые роли, которые положительно трансформировали типичный индивидуальный образ и ролевое поведение, нормы поведения в профессиональной среде. Тем бо-

лее, что относительно степени проявления они могут быть описаны как активные роли.

Масштаб роли профессионала в экспериментальной группе значительно расширился, когда в контрольной группе остался скудным. Если в контрольной группе подгруппы по способу получения роли профессионала, сотрудника, работника остались неизменны (либо неизбежность, либо перспектива достижения), то для экспериментальной группы роль профессионала стала восприниматься единообразно. То есть роль профессионала, лидера, руководителя стала интерпретироваться как реально существующая, но требующая совершенствования и активной работы. Раз для выборки характерна ведущая роль профессионала, следовательно, именно она определяет возможности эмоционального проявления ее субъекта, социальные нормы. Можно говорить о том, что роль профессионала на данный момент стала обеспечивать развитие человека как профессионала в экспериментальной группе. В контрольной группе её недостаточность проявления осталась неизменной. Так же, мы можем предположить, что наличествовавшая проблема в реализации роли профессионала, как проблема нарушения меры в ее усвоении, была преодолена в экспериментальной группе.

Так же мы установили статистически значимые отличия в уровне выраженности ценностных ориентаций по пяти базовым глубинным ценностям, которыми руководствуются испытуемые обеих групп: профессиональная самореализация (работа), семья, ценности дела, ценности самоутверждения, здоровье. Это указывает на то, что на 1 %-ом уровне значимости в экспериментальной группе данные ценностных ориентаций усилились, а в контрольной группе остались неизменными. Так же отмечена динамика возможностей реализации респондентами (экспериментальной группы) своих терминальных ценностей (работа, самоутверждение, ценности дела). Это можно интерпретировать как то, что они бы стали не только хотеть отдавать больше работе, карьере, социальным свершениям, но и, во-первых, нашли внутренние ресурсы для этого, во-вторых, перешли от пассивного состояния ожидания «удобного случая» к акти-

визации собственно деятельной позиции. Соотнося эти данные с результатами предыдущих методик, мы можем констатировать, что ценности респондентов контрольной группы так и остались не реализованными, а ценности испытуемых в экспериментальной группе получили возможность к трансляции и претворению в жизнь.

Таким образом, стоит ещё раз отметить важность целенаправленного и систематического воздействия на трудовой потенциал предприятия. В нашей работе мы расширили круг возможных технологий воздействия, описав результаты проведенной работы на предприятии г. Омска. Подчеркнем, что основываясь на постулате психологии управления «одним своим присутствием, наблюдатель изменяет среду», возможно добиться синергетического эффекта увеличения и качественно изменения трудового потенциала для последующего решения проблем конъюнктурного характера, что в свою очередь станет оптимальными условиями внутренней среды по достижению целей предприятия. Результаты работы указывают на необходимость дальнейшего изучения различных возможностей и особенностей профессиональной диагностики персонала и скрытого потенциала традиционных форм и технологий работы с человеческими ресурсами службы управления персоналом на предприятии.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Чаленко А.Ю. Оценка трудового потенциала // Капитал страны [Электронный ресурс]. URL:<http://www.kapital-rus.ru/articles/article/204003/>(дата обращения: 27.04.2012)
2. Димитрюк А.А. К вопросу о профессиональной диагностике личности в контексте проведения ассесмент-центра // Сборник научных трудов SWorld. Материалы международной научно-практической конференции «Современные направления теоретических и прикладных исследований 2012» – Выпуск 1. Том 29. - Одесса: КУПРИЕНКО, 2012. С. 49 – 51.