

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА (РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ)

Аннотация. Статья посвящена исследованию методов повышения трудового потенциала сотрудников предприятий и организаций, исследованию развития творческого потенциала, как фактора повышения производительности труда. Конкретизируется понятие «трудоустройство», «творческий потенциал», «производительность труда». Обоснован подход к созданию условий для развития творческого потенциала на предприятиях.

Ключевые слова: трудовой потенциал, творческий потенциал, производительность труда

Введение

Санкт-Петербург является ресурсным регионом развития трудового потенциала. Рассмотрим экономические тенденции и сегодняшние государственные задачи развития региона. Для этого обратимся к «Стратегии социально-экономического развития Санкт-Петербурга на период до 2035 года» (далее - Стратегия), которая является документом стратегического планирования Санкт-Петербурга, разработанным в целях определения приоритетов, целей и задач социально-экономического развития Санкт-Петербурга, согласованных с приоритетами и целями социально-экономического развития Российской Федерации [3].

Главная особенность современного этапа стратегического развития Санкт-Петербурга заключается в признании особой роли человека в социально-экономическом развитии города, ценности поддержания, развития, преумножения человеческого капитала. Согласно Стратегии, такой показатель достижения целей социально-экономического развития и индикатор устойчивого развития Санкт-Петербурга, как уровень занятости населения Санкт-Петербурга в возрасте 15-72 года, к 2020 году должен составить 73,76 %. В то же время, согласно Стратегии, к 2020 году требуется увеличить производительность труда относительно показателей 2016 года в 1,1 раз, а к 2035 году в 1,8 раз [3].

В этой ситуации необходимо с максимальной эффективностью использовать трудовой потенциал региона. Требуется обнаружить факторы, влияющие на увеличение эффективности использования трудового потенциала.

Рассмотрим основные понятия, используемые в исследовательской работе. Владимир Александрович Спивак даёт такое определение понятию «потенциал»: «Потенциал - это заложенные потенции, расположенность к эффективному выполнению тех или иных функций при наличии благоприятных условий, когда способности и задатки могут развиваться до уровня умений, навыков» [4].

В настоящее время в Санкт-Петербурге в условиях более или менее свободного выбора места приложения сил, существует возможность работать сразу на нескольких рабочих местах в нескольких организациях. Многие работники стремятся к, так называемой, свободной занятости, удалённой занятости. Высокие темпы научно-технического прогресса, быстрое изменение в ситуации рынка труда, возможная потеря конкурентоспособности на рынке труда – все эти факторы способствуют направлению интересов, сил и времени работника на развитие своего потенциала для того, чтобы оставаться востребованным на рынке труда. В этой ситуации, перед руководителем любой организации встаёт вопрос развития трудового потенциала работников своего предприятия. Вопрос создания условий для инновационного поведения людей, развития творческого потенциала работников и рабочих команд, поддержания стремления к обновлению и

ПОБЕДИТЕЛИ КОНФЕРЕНЦИИ

совершенствованию рабочей среды, продукции, услуг, для обеспечения продуктивного сотрудничества рабочих и управленческих команд [4].

Борис Михайлович Генкин рассматривает «творческие способности», как «один из компонентов трудового потенциала», а «творчество», как «основной источник прибыли в XXI веке», а также отмечает, что «в системах управления персоналом ведущих предприятий развитых стран центральное место занимают проблемы активизации творческих способностей сотрудников» [1]. Большой энциклопедический словарь при толковании понятия «эффективность труда» предлагает читателю посмотреть понятие «производительность труда». «Производительность труда – плодотворность, продуктивность производственной деятельности людей, которая измеряется количеством продукции, произведённой работником в единицу времени» [5]. Акцентируем внимание в определении на «деятельности людей».

Георгий Петрович Щедровицкий в первой лекции из цикла «Оргуправленческое мышление: идеология, методология, технология», также обращает наше внимание, что «технология не работает без человеческой деятельности». Чем же надо руководить и управлять? Деятельностью, а не технологическими процессами. Вся суть дела в деятельности людей. А люди действуют так или иначе в зависимости от их отношения [6].

Гипотеза

Перед руководителем организации встаёт проблема: так поставить задачу перед сотрудником, чтобы выполнение этой задачи ощущалось, как свободное творчество, но при этом направить эту творческую работу на цели, необходимые предприятию. В то же время, работа должна быть продуктивной.

Возвращаясь к лекции Г.П. Щедровицкого: «Труд становится для человека формирующим его делом только тогда, когда исполнение функций на этом месте становится для меня моим личным делом. Это мы обычно фиксируем, как совпадение моих интересов и интересов общих, моих целей и общих целей» [6].

Следовательно, для сохранения и развития личностного творческого потенциала сотрудника организации, требуется обнаружить общие цели сотрудника и организации. Руководителю организации требуется правильно распределить и направить сотрудников для достижения этих общих целей.

Методы

Георгий Петрович Щедровицкий, в своей работе «Программирование научных исследований и разработок» обращает внимание, что «во всех случаях, начиная с самостоятельной и автономной работы заказчика, описание функций и назначения категорий сложности и анализ ситуаций их функционирования могут производиться либо на основе опыта практической работы на соответствующих местах в учрежденческих структурах, т.е., скажем так, «по месту практической работы», либо на основе специальных научных исследований. Каждый из этих способов анализа имеет свои преимущества и свои недостатки и, по-видимому, самой выгодной стратегией организации разработок будет смешанная стратегия, соединяющая преимущества обоих подходов» [7].

Исследование проводилось «по месту практической работы» автора статьи - на базе малого предприятия по объективным причинам. Преимущества малого предпринимательства: более быстрая адаптация к местным условиям, гибкость и оперативность в принятии решений, относительно невысокие расходы на управление, более низкая потребность в первоначальном капитале и способность быстро вносить изменения в процесс производства в соответствии с требованиями рынков, относительно более высокая оборачиваемость собственного капитала, широкое использование местных материальных и трудовых ресурсов и др. [2].

Для применения метода сравнения результатов наблюдений, в исследовании использованы также данные отдела регионального сбыта петербургского завода лакокрасочной продукции «Новбытхим».

В процессе практического исследования были выявлены факторы, влияющие на развитие творческого потенциала работника и проверена эффективность влияния развития личностного творческого потенциала сотрудника организации на производительность труда.

Для повышения обоснованности предлагаемых решений, выводы статьи базировались также на изучении теоретических материалов в области развития творческого и трудового потенциала сотрудника.

В ситуации изыскания резервов развития трудового потенциала сотрудников предприятия, опираясь на работу Г.П. Щедровицкого «Программирование научных исследований и разработок», можно сделать вывод, что, руководитель организации должен проанализировать задачи и условия, в которых сотрудник функционировал до сих пор, чётко указать на те моменты, которые дают основание утверждать, что дальше в таком виде эти организованности уже не устраивают обе стороны (и сотрудника, и руководителя) и должны быть преобразованы и приведены к определённому новому виду, который будет удовлетворять новые потребности и направлять изменение и развитие всей сферы деятельности в целом в сторону, соответствующую производственно-техническим и социокультурным идеалам предприятия [7].

Для понимания ожиданий сотрудников организации от работы и от руководителя, Г.П. Щедровицкий рекомендует нам собрать о сотрудниках организации информацию, включающую 11 пунктов и в дальнейшем учитывать эту информацию при распределении работ на предприятии [6]. Ниже представлен собственно перечень, рекомендованный к анализу:

- Происхождение
- Образование
- Культура
- Семья
- Индивид и личность
- Слой или «страты»
- Группы
- Организации
- Поведение, мышление и мыследеятельность, рефлексия и понимание
- Массовая коммуникация и индивидуальная коммуникация
- Самосознание

Ввиду ограничения исследования во времени, а порой и ввиду невозможности получения определённых сведений о сотрудниках, у руководителя организации не всегда есть возможность получить полную информацию по всем 11 пунктам.

В то же время, мы учитываем, что организация «живёт» - на группах и на индивидах-личностях. Или на коллективах, разбитых на группы, и на индивидах-личностях [6]. Таким образом, не имея полной информации о сотруднике, сложно понять его стремление и мотивацию в работе, труде. Г.П. Щедровицкий во второй лекции из цикла «Оргуправленческое мышление», обращает внимание на то, что: «Собственно личность начинает формироваться только в оппозиции к организации» [6]. Т.е. между работником и организацией непременно существует конфликт. Работа в основном воспринимается сотрудником организации, как нечто, ограничивающее его свободу, его возможность развития.

Маркс писал, дословно: «Степень развития человеческого общества определяется величиной свободного времени». Что значит «свободное время»? Свободное от труда. Как достичь того, чтобы личное действие, групповое и труд практически смогли совпадать?

ПОБЕДИТЕЛИ КОНФЕРЕНЦИИ

Требуется выяснить и сравнить ожидания и цели работника в организации и организации, как структуры. Также требуется уточнить, оказывает ли влияние на решение поставленной задачи тот фактор, на каком предприятии работает сотрудник – на большом заводе или в малом бизнесе, и возможно ли разработать универсальный подход для любой организации.

Для решения поставленной задачи социологическим методом был применён своеобразный опросник, рекомендуемый в дальнейшем, как основание для принятия решения руководством организации. Фундаментом для опросника послужил инструмент «Планинг целеполагания», разработанный Гаджиловым Петром Юрьевичем, менеджером регионального сбыта крупного лакокрасочного производства - петербургской компании «Новбытхим», за консультацией к которому автор статьи обратилась в 2018 году в момент рассмотрения вопроса развития трудового потенциала сотрудников. Пётр Юрьевич, практикующий менеджер отдела сбыта, разработал «Планинг целеполагания» в 2012 году для сотрудников отдела регионального сбыта крупной Петербургской компании «Новбытхим» в целях увеличения производительности труда отдела. Методом аналогии, этот «Планинг» применялся для сбора информации и проведения исследования на малом предприятии.

В «Планинге целеполагания» требовалось обозначить «Цель» на начальном этапе работы сотрудника, проследить планы его развития в организации, а также выяснить, какие сложности присутствуют и каков ожидаемый результат (таблица).

Таблица. «Планинг целеполагания» компании «Новбытхим»

Организатор	Участник	Организатор и Участник (общее)
Как видит организатор (инициатор, задающий вопрос)?	Кто также заинтересован? Во что будет вовлечён участник, какова его мотивация?	В чём совпадает / общая суть для каждого?
Как хочет (планирует, рассчитывает, представляет) организатор?	Как хочет (планирует, рассчитывает, представляет) участник (вовлечённый)?	Суть общего развития совпадает для каждого? Создать общую ценность.
Какие существуют сложности, потребности? У организатора	Какие существуют сложности, потребности? У участника (вовлечённого)	Какие существуют сложности, потребности? У обоих
Какие существуют возможности, ресурсы? У организатора	Какие существуют возможности, ресурсы? У участника (вовлечённого)	Какие существуют возможности, ресурсы? У обоих
В чём выражается понимание, что цель достигнута? Критерии оценки результата. У организатора	В чём выражается понимание, что цель достигнута? Критерии оценки результата. У участника (вовлечённого)	В чём выражается понимание, что цель достигнута? Критерии оценки результата. У обоих

В ходе практической работы сторонами (и руководителем, представляющим интересы организации в целом, и сотрудником, представляющим свои интересы в организации) заполняется «Планинг целеполагания», в котором стороны обозначают ожидания от предстоящей деятельности и находят общие точки соприкосновения.

Результаты и обсуждения

Любая научная работа требует исследования и инноваций. Г.П. Щедровицкий, в своей работе «Программирование научных исследований и разработок» напоминает нам, что, прежде чем приступить к исследованию, следует чётко понимать задачу и условия.

При проведении исследования в регионе Санкт-Петербург, была поставлена задача обнаружить метод повышения эффективности использования трудового потенциала региона, путём выявления и развития творческого потенциала работников любого предприятия/ организации и, как следствие, повышения производительности труда в

регионе, путём направления творческой деятельности занятого населения региона на цели, необходимые предприятиям и организациям Санкт-Петербурга.

При проведении исследований на малом предприятии, был использован такой инструмент, как «Планинг Целеполагания», разработанный для повышения трудового потенциала сотрудников на крупном заводе. В результате проведённой практической работы, при анализе «Планинга», был сделан вывод о том, что для развития творческого потенциала работника на предприятии требуется присутствие 3-х факторов:

1. Дело, которым занимается работник на предприятии, должно стать для него личным делом. Интересы работника и компании должны совпадать. Обозначим этот фактор, как «Э₁»
2. Работник должен увидеть практический результат своего труда. В данном случае, под «результатом труда» мы понимаем реализацию творческой работы на практике – опытный образец. Который должен быть изготовлен на базе предприятия и отвечать поставленной задаче. Обозначим этот фактор, как «Э₂»
3. Авторство работника должно быть закреплено за ним (авторское право на разработку). При этом идея работника реализуется для нужд предприятия в порядке работы предприятия. Обозначим этот фактор, как «Э₃»

Таким образом, творческий потенциал ($T_{\text{ворчП}}$), направленный на осуществление общих целей компании и работника зависит от 3-х факторов, формула 1:

$$T_{\text{ворчП}} = \text{Э}_1 + \text{Э}_2 + \text{Э}_3 \quad (1)$$

Производительность труда (ПТ) зависит от реализации творческого потенциала ($T_{\text{ворчП}}$), справедлива формула 2:

$$\text{ПТ} (T_{\text{ворчП}}) = \text{ПТ} (\text{Э}_1 + \text{Э}_2 + \text{Э}_3) \quad (2)$$

Работа с учётом вышеперечисленных факторов на практике привела к созданию рентабельного продукта и положительным коммерческим результатам для компании.

В процессе проведения исследования, у сотрудника была возможность получить и статистические, и экономические данные для реализации своей разработки на практике в полном объёме, учитывались творческие способности и амбиции сотрудника, которые были реализованы на практике, путём выпуска нового типа продукции, авторство над которым сохранилось за сотрудником. Все три условия развития творческого потенциала были выполнены. Необходимо отметить, что итоговый продукт отвечает целям и задачам предприятия.

Известно, что рентабельность продукции или рентабельность затрат на производство и реализацию продукции (рентабельность основной деятельности) характеризует уровень эффективности затрат.

В результате учёта факторов, влияющих на развитие творческого потенциала (формула 1), показатели производительности труда и показатели рентабельности на предприятии повысились не только в работе с новым продуктом, но и в работе с уже существующими продуктами, выпускаемыми до проведения исследования.

Таким образом, приходим к выводу, что развитие творческого потенциала влияет не только на производительность труда, но и на эффективность затрат.

В начале нашего исследования была поставлена задача разработки такого метода развития трудового потенциала работника, который возможно применить на любом предприятии / в любой организации. Несомненно, в крупных организациях не всегда есть возможность подробно работать с каждым сотрудником, однако создать условия, при которых индивидуальные, личные стремления сотрудников организации и цели непосредственно организации могут совпадать, необходимо, как один из факторов развития

ПОБЕДИТЕЛИ КОНФЕРЕНЦИИ

творческого потенциала. При каждом крупном управлении на предприятии / в организации должна существовать хотя бы небольшая группа развития, которая бы занималась исследованием организации и управления, в том числе и проблемами руководства такими группами.

Стоит отметить, что развитие творческого потенциала сотрудников организации является лишь одним из факторов, влияющих на эффективность использования трудового потенциала, но отсутствие заинтересованности руководителя любой организации в развитии сотрудников приводит к нежизнеспособности организации в перспективе. Напротив, максимально эффективное использование трудового потенциала идёт на пользу не только конкретной организации, но и на развитие всего региона. Отметим, что существует возможность доработать такой инструмент, как «Планинг целеполагания», для более широкого применения, на уровне региона. Для этого в «Планинге» требуется обозначить региональные «Цели» и «Задачи», а также «Идеи» и «Проблемы», возникающие в ходе решения «Задач». Заинтересованность населения региона в развитии своего потенциала, с одной стороны, и, создание условий для развития творческого потенциала населения, поддержание стремления к обновлению и совершенствованию региональных условий рынка рабочей силы, развитие продукции и услуг региона, несомненно, способствуют развитию и процветанию региона.

Список литературы

1. Генкин Б.М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях. Учебник для вузов. 6-е изд. М.:Норма: ИНФРА-М, 2015, 416 с.
2. Зорин А.С., Зорина Н.А. Организация предпринимательского труда. СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2011. – 196 с.
3. Постановление №521 О Проекте закона Санкт-Петербурга «О стратегии социально-экономического развития Санкт-Петербурга на период до 2035 года» от 26.06.2018 года
4. Спивак В.А. Управление персоналом для менеджеров. Учебное пособие. ЭКСМО, 2012, 790 с.
5. Чевычелов В.А. Словарь-справочник экономических и юридических терминов. – М.: Российский государственный университет правосудия, 2015 – 386 с.
6. Щедровицкий Г.П. Оргуправленческое мышление: идеология, методология, технология (курс лекций) 3-е изд., испр. и доп. — М.: Изд-во Студии Артемия Лебедева, 2014. - 468 с.
7. Щедровицкий Г.П. Программирование научных исследований и разработок / Из архива Г.П. Щедровицкого Т.1, М. 1999г., 288 с.