

УДК 331.108

Формирование конкурентоспособного персонала предприятия: допроизводственный период

Хлопова Татьяна Владимировна

Доктор экономических наук,
Российский государственный университет нефти и газа,
119991, Российская Федерация, Москва, просп. Ленинский, 65;
e-mail: hlopova1963@gmail.com

Аннотация

Неотъемлемым элементом рыночной экономики является конкуренция. Глобализация рынка, интеграционные процессы и структурная перестройка на различных уровнях, развитие технологий создают новые условия конкурентной борьбы в современном мире. При этом сегодня уровень развития техники и технологии, программных продуктов, методов организации производства и труда не только высок, но и, благодаря информационной интеграции, достаточно доступен. Поэтому выиграть в конкурентной борьбе только за счет технико-технологических и организационных преимуществ практически невозможно. В условиях динамичности внешнего окружения, повышенного спроса на информацию и креативность необходимо формирование, развитие и использование более мощного и ресурса – конкурентоспособного персонала предприятия. Учитывая скорость изменения и совершенствования техники, технологий, методов и приемов труда, уровень развития трудового потенциала предприятия, его конкурентоспособность в не меньшей степени зависит от потенциала молодой смены. От уровня знаний и квалификации, мотивации и установок в сфере труда и профессиональной подготовки, дисциплины и здоровья молодых специалистов во многом зависит будущее конкретных предприятий. К задачам допроизводственного периода, выполнение которых позволит повысить оценку качества подготовки будущих выпускников, их профессиональные компетенции, также можно отнести выбор учебных заведений для подготовки молодой смены, участие ведущих сотрудников предприятия в научно-педагогической деятельности и итоговой аттестации выпускников, мотивирование преподавателей и студентов через финансирование научно-исследовательских работ, создание на базе учебных заведений исследовательских лабораторий, предварительный отбор будущих специалистов и рабочих.

Для цитирования в научных исследованиях

Хлопова Т.В. Формирование конкурентоспособного персонала предприятия: допроизводственный период // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2018. Том 8. № 3А. С. 140-147.

Ключевые слова

Конкурентоспособность, производственно-экономические условия, трудовой потенциал, повышение квалификации, экономика.

Введение

Конкурентоспособность персонала предприятия представляет собой интегральную характеристику степени развития трудового потенциала предприятия и степени его использования в существующих производственно-экономических условиях, определяющую уровень конкурентоспособности, выпускаемой предприятием продукции [Хлопова, 2012, 116]. При этом конкурентоспособность персонала предприятия включает в себя объективный элемент (организационная среда предприятия) и субъективный элемент (уровень развития составляющих трудового потенциала различных групп работников).

Эффективное взаимодействие данных элементов способствует формированию конкурентоспособного персонала на основе непрерывного и опережающего развития профессионально-квалификационных, мотивационных и корпоративных характеристик работников, а также поддержания на приемлемом уровне составляющих психофизиологической компоненты их трудового потенциала.

Развитие трудового потенциала предприятия представляет собой непрерывный процесс, в той или иной мере касающийся всех профессиональных и возрастных групп. И начинается данный процесс задолго до начала трудовой деятельности. Это, начальный или допроизводственный период, который отвечает за формирование конкурентоспособного молодого пополнения, будущей смены работников. Этот период имеет свои приоритетные цели, задачи развития и свои проблемы [Батырбиев, 2017, 43].

Объектом развития трудового потенциала в данном периоде выступают студенты вузов очной и очно-заочной формы обучения, учащиеся техникумов, ПТУ, профессиональных колледжей. Это как правило молодые люди в возрасте 17-25 лет.

Данная возрастная группа с точки зрения формирования трудового потенциала предприятия имеет ряд преимуществ и недостатков. И хотя последние в определенной мере носят объективный характер, они часто являются препятствиями для трудоустройства молодых людей [Варданян, 2017, 87].

Литературный обзор

Главным недостатком выпускников учебных (независимо от формы обучения) заведений выступает отсутствие профессионального опыта и несформированность профессиональных навыков. Как следствие, он учатся не только на чужих, но и на своих ошибках. А ошибки нередко приводят к потерям предприятия.

К недостаткам молодых работников можно также отнести амбициозность, стремление получить все и сразу. При этом нередко внимание и силы молодых людей направлены не столько на работу, сколько на построение личной жизни, что, конечно, естественно для них, но часто мешает работе [Самоукина, 2018].

В тоже время молодые работники нередко имеют хорошее образование, знают иностранные языки, являются уверенными пользователями компьютера, уверенно работают не только со стандартным пакетом программ, но и имеет углубленные знания в среде операционной системы Windows, с легкостью пользуется поисковыми системами.

Кроме того, вчерашний выпускник – это креативный потенциал организации. Отсутствие привычных стереотипов, шаблонности мышления при выработке и принятии решений, стремление к современной информации делают эту возрастную группу ценным приобретением для предприятия.

Для данной категории работников еще не актуален эффект выгорания, они не устали от жизни, готовы работать с полной отдачей и делать карьеру, у них высокая работоспособность. Они открыты и легко восприимчивы к корпоративной культуре, принятой на предприятии. Все это можно рассматривать как конкурентные преимущества молодой смены.

Материалы и методы. Однако данные преимущества являются конкурентными преимуществами инновационного плана [Злопова, 2012, 116]. Они не даются человеку от рождения. Для того чтобы обладать этими преимуществами, требуются длительный период организованного обучения, последующее систематическое повышение квалификации и самообразование, где огромную роль играют целеустремленность и активность самого работника. Причем период обучения крайне важен для формирования у человека стремления к постоянному профессионально-квалификационному росту и совершенствованию [Борисенко, 2017, 37].

Еще одной особенностью конкурентных преимуществ инновационного характера является то, что, чем сильнее они «эксплуатируются», тем интенсивнее развиваются. И, наоборот, при слабом использовании этих источников конкурентных преимуществ они истощаются (знания устаревают, теряются приобретенные навыки, квалификация, пропадает желание к дальнейшему профессионально-квалификационному росту и т. д.).

Именно поэтому включение допроизводственного периода в концепцию развития трудового потенциала предприятия имеет принципиальное значение. Говоря о развитии трудового потенциала, нельзя ограничиваться только работающими на предприятии кадрами.

С точки зрения трудового потенциала предприятия, в данном периоде преимущественное развитие должны получать профессионально-квалификационные характеристики последнего (с той лишь разницей, что это будущий трудовой потенциал). При этом данный период важен не только с теоретической точки зрения, он имеет конкретное практическое значение [Жулина, 2017, 78]. Политика импортозамещения, провозглашенная правительством РФ, в профессиональном аспекте означает, что на смену менеджерам, которые занимались в основном импортными операциями, должны прийти работники, которые сделают эту продукцию внутри страны. Однако реализация государственных программ по импортозамещению, предполагающая вклад значительных средств в модернизацию производства, научно-исследовательские и опытно конструкторские разработки, может застопориться из-за дефицита квалифицированных кадров [Чистякова, 2017, 90].

Результаты и обсуждение

Система профессиональной подготовки в допроизводственном периоде вне зависимости от уровня учебного заведения предполагает решения ряда задач, выполнение которых позволит в значительной степени снизить остроту проблемы кадрового дефицита как в количественном, так и в качественном выражении.

Во-первых, организация профориентационной работы среди молодежи. Сегодня на рынке образовательных услуг практически отсутствует система профессиональной ориентации. В результате значительная часть молодежи ориентирована на профессии с ее точки зрения престижные, но не востребованные на рынке труда [Комлев, 2018]. Особенно плачевное состояние с подготовкой рабочих кадров. За два последних десятилетия подготовлено тысячи гуманитариев, экономистов и управленцев. При этом мы практически не занимались профобразованием, то есть теми людьми, которые приносят добавочную стоимость

[Быстрицкая, 2017]. По разным оценкам, от 40 до 60% российских предприятий испытывают кадровый голод. Самые востребованные сегодня на рынке труда – технические инженеры и квалифицированные рабочие [Терещенко, 2018]. Такая ситуация связана с падением в конце прошлого века престижа инженерных специальностей в целом, что привело к нарушению профессиональной преемственности между поколениями.

Во-вторых, возрождение института наставничества. Более 56 процентов молодых специалистов уходят с первого рабочего места в течение года [Возрождение, 2018]. Как правило, это следствие плохо отлаженных механизмов адаптации и профориентации (в худшем варианте вовсе отсутствие таковых). Именно наставничество поможет решить эту проблему. При этом необходимо осуществление наставничества со студенческой скамьи, то есть непосредственно в допроизводственном периоде. Это позволит осуществить постепенный переход от традиционной модели обучения к личностно-ориентированной. В результате не только повысится качество получаемых профессиональных знаний и, что особенно важно, навыков, но и упростит процедуру введения нового сотрудника в организацию, снимет большинство проблем, появляющихся на первом этапе профессиональной карьеры.

Во-третьих, оснащение учебных заведений современным оборудованием. Залогом качественного обучения выступает современная учебно-лабораторная база. В тоже время обособленная от инновационных процессов в производстве, система профессионального образования не успевает соответствовать изменяющимся требованиям работодателей, а главное новейшим технологиям, применяемым в производстве и, следовательно, самостоятельно не может обеспечить необходимого динамизма в развитии рабочей силы, в том числе ее профессионально-квалификационных характеристик. В этой ситуации на процессе подготовки будущей смены губительно сказывается ежегодное недофинансирование системы образования, которое по разным оценкам составляет от 30 до 40% [Кислых, 2013].

В-четвертых, предоставление базы для прохождения учебной, производственной и преддипломной практики студентов, помощь в организации стройотрядов. Несоответствие уровня развития трудового потенциала будущих специалистов требованиям работодателей во многом определяется разрывом связей между учебными заведениями и отраслевыми предприятиями, между наукой и производством [Седых, 2017, 260]. Отсутствие гарантий трудоустройства и обеспечения местами производственных практик (в том числе дипломной) приводит к деформированию мотивации к обучению и ослабляет стремление работать в будущем по полученной профессии [Кочетова, 2017, 119]. Поскольку учебные заведения не в состоянии точно воспроизвести реальную производственную обстановку, предприятия, заинтересованные в получении специалистов, владеющих конкретной технологией, должны сами принимать в этом активное участие. Такое участие может выражаться в отборе будущих рабочих и специалистов, организации для них производственной практики на собственном производстве и выполнении дипломной работы по действующим технологиям. В период производственной и преддипломной практики полученные знания обогащаются первичным опытом работы по профессии [Хорошилова, 2017, 112]. А непосредственное участие будущих выпускников в жизни трудового коллектива также способствует формированию корпоративных характеристик трудового потенциала последних, воспитанию производственной дисциплины, ответственности, преданности интересам своего дела.

В-пятых, организация производственных стажировок преподавателей профильных кафедр. Самое современное лабораторное оборудование, информационно-вычислительные, обучающие программные комплексы и тренажеры не могут быть эффективно использованы в учебном

процессе без соответствующей квалификации преподавательского состава. Особенно остро проблема подготовки и закрепления таких кадров стоит для технических вузов. И здесь большое значение имеет взаимодействие учебных заведений с ведущими отраслевыми компаниями и научно-исследовательскими институтами в плане организации стажировок и повышения квалификации преподавателей, что будет способствовать совершенствованию профессионального уровня последних. Вместе с тем, важным направлением в области кадрового обеспечения учебного процесса является привлечение к научно-педагогической работе ведущих менеджеров российских компаний и иностранных специалистов [Кадровые, 2018]. Это позволит обогатить профессиональные компетенции студентов знаниями о реальной производственной деятельности.

Заключение

Следует отдельно остановиться на еще одной задаче данного периода – обязательный мониторинг состояния трудового потенциала молодой смены.

Задачами мониторинга в допроизводственном периоде являются:

1) анализ результатов аттестации выпускников высших и средних специальных учебных заведений, осуществляющих подготовку кадров для предприятия (через участие в работе государственных аттестационных комиссиях по защите дипломных проектов и сдаче государственных экзаменов по специальности);

2) оценка уровня практической подготовки потенциальных работников в период производственной и преддипломной практики;

3) на основе оценки эффективности подготовки будущих специалистов и рабочих в конкретных учебных заведениях определение целесообразности и форм дальнейшего сотрудничества с различными учебными заведениями.

Проведение мониторинга трудового потенциала будущих работников позволит повысить эффективность управленческих решений, принимаемых в плане развития трудового потенциала предприятия в направлении достижения его конкурентоспособности.

Библиография

1. Батырбиев Т.А., Вахламеев А.П. Информационное обеспечение управления персоналом и общей системы управления предприятием в малом бизнесе // Вектор экономики. 2017. № 6 (12). С. 49.
2. Борисенко В.А., Федорова С.А. Оценка экономической эффективности системы адаптации персонала на предприятии // Современные вызовы и реалии экономического развития России материалы IV Международной научно-практической конференции. Ставрополь, 2017. С. 44-46.
3. Быстрицкая И., Калачихина Ю. Импортозамещению не хватает кадров. URL: <http://www.gazeta.ru/business/2015/11/20/7904093.shtml>
4. Варданян В.Г. Методы подбора персонала на предприятии в современных условиях // Академическая публицистика. 2017. № 12. С. 85-90.
5. Возрождение института наставничества поможет развитию экономики. URL: http://gmpr.ur.ru/news/___8/vozrozhdenie-nastavnichestva-pomozhet-razvitiyu-ekonomiki/
6. Жулина Е.Г., Лепезин М.В. Принципы функционирования системы управления развитием персонала на предприятии // Инновационные исследования: проблемы внедрения результатов и направления развития сборник статей Международной научно-практической конференции. Уфа, 2017. С. 75-78.
7. Кадровый потенциал – необходимое условие развития энергетики. URL: <http://mybioplanet.ru/news/157-kadrovyy-potencial-neobhodimoe-uslovie-razvitiya-energetiki.html>
8. Кислова В.И. Подготовка кадров для нефтехимической промышленности: опыт, проблемы, перспективы // Вестник Казанского технологического университета. 2013. №12. С. 238-241.
9. Комлев А. Решение проблемы по обеспечению кадрами потребности экономики – это комплексная задача, стоящая перед бизнес-сообществом и властью. URL: <http://www.rsppvo.ru/?source=253>

10. Кочетова Е.В., Евдокимов О.Г. Мотивация деятельности персонала как фактор повышения производительности труда на предприятии // Повышение производительности труда на транспорте – источник развития и конкурентоспособности национальной экономики. Труды Второй национальной научно-практической конференции. М., 2017. С. 118-121.
11. Самоукина Н. Молодежь или «старики»? URL: <https://hrliga.com/index.php?module=news&op=view&id=9211>
12. Седых Н.К., Чайковская И.Н. Инновация в управлении персоналом на предприятии // Вопросы современной науки: проблемы, тенденции и перспективы Материалы международной научно-практической конференции. М., 2017. С. 258-261.
13. Терещенко У. Замотивируй меня. URL: <http://www.kommersant.ru/doc/2882726>
14. Хлопова Т.В. Классификация конкурентоспособности работника как интегральной характеристики степени развития его трудового потенциала // Вестник Пермского университета. Серия: Экономика. 2012. Вып. 2 (13). С. 111-117.
15. Хорошилова В.О. Стратегическое управление промышленным предприятием как основа стратегического управления персоналом // Наука и образование в глобальных процессах. 2017. № 1 (4). С. 107-113.
16. Чистякова Е.В. Тема: концепция повышения качества системы аттестации персонала на предприятии // Матрица научного познания. 2017. № 12. С. 87-92.

The formation of competitive personnel of the company: preproduction period

Tat'yana V. Khloпова

Doctor of Economics,
Russian State University of Oil and Gas,
119991, 65, Leninskii av., Moscow, Russian Federation;
e-mail: hlopova1963@gmail.com

Abstract

Competition is an essential element of a market economy. Globalization of the market, integration processes and structural adjustment at various levels, the development of technologies create new conditions for competition in the modern world. At the same time, today the level of development of technology, software products, methods of organization of production and labor is not only high, but also quite affordable. Therefore, it is practically impossible to win in competition only due to technical and technological and organizational advantages. In conditions of dynamic external environment, increased demand for information and creativity it is necessary to form, develop and use a more powerful and resource, competitive personnel of the enterprise. Considering speed of change and improvement of equipment, technologies, methods and receptions of work, the level of development of labor potential of the enterprise, its competitiveness not less depends on potential of young change. The future of specific enterprises largely depends on the level of knowledge and skills, motivation and attitudes in the field of labor and vocational training, discipline and health of young professionals. The tasks of the pre-reproduction period, the implementation of which will improve the assessment of the quality of training of future graduates, their professional competence, also include the choice of educational institutions for the preparation of the young shift, the participation of leading employees in the scientific and pedagogical activity and final certification of graduates, motivation of teachers and students through the financing of research works.

For citation

Khlopova T.V. (2018) Formirovanie konkurentosposobnogo personala predpriyatiya: doproizvodstvennyi period [The formation of competitive personnel of the company: preproduction period]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 8 (3A), pp. 140-147.

Keywords

Competitiveness, production and economic conditions, labor potential, professional development, economics.

References

1. Bатырбиев Т.А., Вахлამеев А.П. (2017) Информационное обеспечение управления персоналом и общей системы управления предприятием в малом бизнесе [Information support of personnel management and general enterprise management system in small business]. *Вектор экономики* [Vector of Economics], 6 (12), p. 49.
2. Borisenko V.A., Fedorova S.A. (2017) Otsenka ekonomicheskoy effektivnosti sistemy adaptatsii personala na predpriyatii [Evaluation of the economic effectiveness of the system of staff adaptation at the enterprise]. In: *Sovremennye vyzovy i realii ekonomicheskogo razvitiya Rossii materialy IV Mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii* [Modern Challenges and Realities of Economic Development of Russia Materials of the IV International Scientific and Practical Conference]. Stavropol.
3. Bystritskaya I., Kalachikhina Yu. *Importozameshcheniyu ne khvataet kadrov* [Import substitution is not enough cadres]. Available at: <http://www.gazeta.ru/business/2015/11/20/7904093.shtml> (accessed: 29.12.2017)
4. Chistyakova E.V. (2017) Tema: kontseptsiya povysheniya kachestva sistemy attestatsii personala na predpriyatii [Theme: the concept of improving the quality of the system of personnel certification at the enterprise]. *Matritsa nauchnogo poznaniya* [Matrix of scientific knowledge], 12, pp. 87-92.
5. *Kadrovyy potentsial - neobkhodimoe uslovie razvitiya energetiki* [Human resources – a necessary condition for the development of energy]. Available at: <http://mybioplanet.ru/news/157-kadrovyy-potencial-neobhodimoe-uslovie-razvitiya-energetiki.html> (accessed: 09.01.2018)
6. Khlopova T.V. (2012) Klassifikatsiya konkurentosposobnosti rabotnika kak integral'noy kharakteristiki stepeni razvitiya ego trudovogo potentsiala [Classification of competitiveness of an employee as an integral characteristic of the degree of development of his labor potential]. *Vestnik Permskogo universiteta. Seriya: Ekonomika* [Bulletin of Perm University. Series: The Economy], 2(13), pp. 111-117.
7. Khoroshilova V.O. (2017) Strategicheskoe upravlenie promyshlennym predpriyatiem kak osnova strategicheskogo upravleniya personalom [Strategic management of an industrial enterprise as the basis of strategic personnel management]. *Nauka i obrazovanie v global'nykh protsessakh* [Science and education in global processes], 4, pp. 107-113.
8. Kislova V.I. (2013) Podgotovka kadrov dlya neftekhimicheskoy promyshlennosti: opyt, problemy, perspektivy [Training of personnel for the petrochemical industry: experience, problems, prospects]. *Vestnik Kazanskogo tekhnologicheskogo universiteta* [Bulletin of Kazan Technological University], 12, pp. 238-241.
9. Komlev A. *Reshenie problemy po obespecheniyu kadrami potrebnosti ekonomiki - eto kompleksnaya zadacha, stoyashchaya pered biznes-soobshchestvom i vlast'yu* [The solution of the problem of providing the personnel with the needs of the economy is a complex task facing the business community and the authorities]. Available at: <http://www.rspvo.ru/?source=253> (accessed: 20.01.2018)
10. Kochetova E.V., Evdokimov O.G. (2017) Motivatsiya deyatelnosti personala kak faktor povysheniya proizvoditel'nosti truda na predpriyatii [Motivation of staff activity as a factor in increasing labor productivity at an enterprise]. In: *Povyshenie proizvoditel'nosti truda na transporte - istochnik razvitiya i konkurentnosposobnosti natsional'noy ekonomiki Trudy Vtoroy natsional'noy nauchno-prakticheskoy konferentsii* [Improving labor productivity in transport - the source of development and competitiveness of the national economy Proceedings of the Second National Scientific and Practical Conference]. Moscow.
11. Samoukina N. *Molodezh' ili "stariki"?* [Young people or "old people"?]. Available at: <https://hrliga.com/index.php?module=news&op=view&id=9211> (accessed: 20.01.2018)
12. Sedykh N.K., Chaykovskaya I.N. (2017) Innovatsiya v upravlenii personalom na predpriyatii [Innovation in the management of personnel at the enterprise]. In: *Voprosy sovremennoy nauki: problemy, tendentsii i perspektivy Materialy mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii* [Issues of modern science: problems, trends and prospects Materials of the international scientific and practical conference]. Moscow.
13. Tereshchenko U. *Zamotiviruy menya* [Motivate me me]. Available at: <http://www.kommersant.ru/doc/2882726> (accessed: 17.01.2018)

14. Vardanyan V.G. (2017) Metody podbora personala na predpriyatii v sovremennykh usloviyakh [Methods of personnel selection at the enterprise in modern conditions]. *Akademicheskaya publitsistika* [Academic Publicistics], 12, pp. 85-90.
15. *Vozrozhdenie instituta nastavnichestva pomozhet razvitiyu ekonomiki* [The revival of the mentoring institute will help the development of the economy]. URL: http://gmpr.ur.ru/news/___8/vozrozhdenie-nastavnichestva-pomozhet-razvitiyu-ekonomiki/ (accessed: 21.01.2018)
16. Zhulina E.G., Lepezin M.V. (2017) Printsipy funktsionirovaniya sistemy upravleniya razvitiem personala na predpriyatii [Principles of the functioning of the personnel development management system at the enterprise]. In: *Innovatsionnye issledovaniya: problemy vnedreniya rezul'tatov i napravleniya razvitiya sbornik statey Mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii* [Innovative research: problems of implementation of results and directions of development, a collection of articles of the International Scientific and Practical Conference]. Ufa.