

УДК 101.1:316

СОЦИАЛЬНО-ФИЛОСОФСКИЕ ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ТЕРРИТОРИЙ

В.А. Генг

ФГБОУ ВПО «Тверской государственный университет», г. Тверь

Статья посвящена анализу проблемы развития трудового потенциала территории. Изучены различные способы и варианты его формирования. Проведена корреляция глобальных трендов эволюции трудового потенциала и основными тенденциями этого процесса в России.

Ключевые слова: *бизнес-структуры, территория, информатизация, трудовой потенциал.*

Ведущая роль человеческого фактора в социально-экономическом развитии территорий становится все более очевидной.

Трудовой потенциал (ТП) территории следует рассматривать через совокупность представлений, раскрывающих его сущность не только в контексте каждого из направлений анализа социально-экономического состояния территории, лежащего в основе разработки государственной территориальной политики, но и с позиций участия в процессе развития ТП как государственных и муниципальных органов власти, так и бизнес-структур, функционирующих на территории. При этом особенности трудового потенциала как объекта двустороннего интереса – государственных органов власти и бизнес-структур, реализующих собственную стратегию развития, – в рассмотренных определениях не выделяются.

Процессы формирования и использования ТП интегрированы во все территориальные социально-экономические процессы. ТП территории, с одной стороны, является фактором развития региональной экономики, а с другой стороны, формируясь и развиваясь в процессе использования, выступает критерием оценки положительности социальных изменений. В то же время включенность трудового потенциала в формат регионального развития существенно зависит от активности взаимодействия органов власти субъекта Российской Федерации и бизнес-структур, развитие которых зависит от обеспечения компаний квалифицированными кадрами.

Высокая квалификация персонала при развитии компетенций в четком соответствии с выбранной бизнес стратегией может обеспечить компании существенные конкурентные преимущества. К числу общемировых тенденций, повышающих значимость процесса обучения персонала компании, можно отнести:

1. Информационный бум – резкое увеличение объема и скорости обращения информации в современном обществе, чему способствовали новые технологии в полиграфии, активность СМИ и НТР.

2. Информатизация общества, как следствие информационного бума, и создание мировых информационных сетей и компьютерных средств обучения.

3. Функциональная неграмотность – неспособность работника эффективно выполнять свои профессиональные функции, несмотря на полученное образование, – стала следствием не только «информационного бума» и информатизации, но и резко возросшей социальной динамики. В результате происходит быстрое устаревание приобретенных профессиональных знаний, потеря ими актуальности.

Многие руководители компаний считают, что сугубо академические программы государственных учебных заведений не всегда оказываются полезными для развития компетенций персонала, т. е. способностей, отражающих необходимые стандарты поведения в условиях происходящих изменений. Поэтому нет ничего удивительного в том, что везде в мире компании создают специальные центры, где сосредоточивают такие направления деятельности, как обучение персонала, управление знаниями, проведение исследовательских проектов [4, с. 123].

Кроме того, функциональная неграмотность обострила проблему качества профессионального образования и усложнила ее решение. Выпускник образовательного учреждения часто оказывается невостребованным или неподготовленным к требованиям, которые предъявляют ему работодатель и социальное окружение. Возникает необходимость доучивания, обучения и переучивания в процессе трудовой деятельности. Однако недостаточно привести в соответствие профессиональную подготовку и требования заказчика (обучающегося, работодателя, государства), необходимо скорректировать темпы изменений того и другого [4, с. 37].

Повышение компетенций персонала при реализации образовательных интересов компании может быть осуществлено различными способами:

1. Через *внутрифирменную подготовку* как особую схему организации подготовки взрослых, ориентированную на развитие персонала и подготовку его к изменениям в конкретной компании с учетом ее специфики [5, с. 177].

Система внутрифирменной подготовки может быть эффективной только в том случае, если она будет поддерживать развитие компании, т.е. когда на основе анализа существующего положения будет оценена перспектива компании и сформирован образ желаемого будущего, спрогнозированы изменения, подготовлены проекты изменения, определены их сроки и затраты. Кроме того, для организации внутрифирменной подготовки требуется не только персонал, который будет обучаться, но и тот, который осуществит обучение.

2. Через создание *корпоративного университета* – их возрождение происходит в последние годы. Корпоративный университет несет не только обучающую функцию, но и создает единую идеологическую ба-

зу на основе стратегии компании. Именно в нем иницируются ключевые преобразования в компании.

Также корпоративные университеты сфокусированы на том, чтобы помочь обучающим понять, как расширить свои возможности и аккумулировать профессиональные знания для создания дополнительных единиц ценности для бизнеса и реализации обучающимися выбранной компанией бизнес-стратегии, т. е. «учат ученых быстро перемещаться от теории к практике, получать понимание коммерческой ценности идеи, строить прочные отношения с исследовательскими сообществами для поиска инноваций, которые можно использовать в данной отрасли и в этой организации» [6, с. 25]. Однако создание корпоративного университета по своим затратам под силу лишь крупнейшим компаниям [7, с. 102].

3. Через *стажировки персонала* в ведущих зарубежных и российских компаниях.

Посредством практической стажировки и разработки совместного проекта российские участники повышают свои профессиональные навыки, получают представление о зарубежной деловой культуре, а российские предприятия, отправляющие их на стажировку, уникальную возможность превратить установленный деловой контакт в конкретное сотрудничество с зарубежной компанией.

4. Через активное *взаимодействие с системой профессионального образования* и использование предлагаемых образовательными учреждениями программ, как профессионального обучения, так и переподготовки и повышения квалификации.

При возрастании конкуренции в бизнесе «постепенно возрастает спрос на бизнес-образование, и с каждым годом оно привлекает все больше и больше слушателей» [9, с. 33], что усиливает конкуренцию между образовательными учреждениями, предлагающими различные по направлениям профессиональной подготовки и продолжительности программы.

При этом бизнес-структуры ориентированы не только на получение от образовательного учреждения качественно сформированной образовательной программы, но и на учет специфики обучения взрослого человека [10, с. 88].

Нацеленные на активное взаимодействие с бизнес-структурами территории образовательные учреждения могут иметь реальное влияние на бизнес-показатели в быстроразвивающихся и успешных компаниях.

Список литературы

1. Саградов А.А. Экономическая демография: учеб. пособие. М.: ИНФРА-М, 2009. 256 с.
2. Нестеров Л.И. Перспективы развития оценок национального богатства // Экономический альманах. М., 2011. Вып. 1. С. 37–45.

3. Ансофф И. Новая корпоративная стратегия. СПб.: Питер Ком, 1999. 416 с.
4. Генг В.А. Институциональные формы развития трудового потенциала территории. Тверь: ООО «Лаборатория деловой графики», 2009. 132 с.
5. Базаров Т.Ю. Внутрифирменная подготовка в РФ // Стратегия кадрового менеджмента в вузах и на предприятиях. 2001. С. 177–180.
6. Магура М.И., Курбатова М.Б. Обучение персонала как конкурентное преимущество // Специальный выпуск журнала «Управление персоналом». 2004. № 12. С. 1–80.
7. Щегорцев В. Корпоративный университет // Служба кадров. 2008. № 5. С. 99–103.
8. Райцын В. Какое бизнес-образование нужно предприятиям? // Обучение и карьера. 2009. № 5. С. 50–51.
9. Берглезова Т.В. Проблемы управления процессами формирования и использования кадрового потенциала предприятия // Человек и труд. 2010. № 6. С. 31–34.
10. Генг В.А., Гайдукова Н.С. Процессы моделирования персонификации повышения квалификации в образовательной среде современной России // Вестник Тверского государственного университета. Сер. «Экономика и управление». 2013. Вып. 20. № 28. С. 96–106.

SOCIAL AND PHILOSOPHICAL PROBLEMS OF THE AREAS' LABOR POTENTIAL

V.A. Geng

Tver State University, Tver

The article is focused on the problem of the territory labor potential. Various forms and strategies of its development are studied. Global trends of labor potential evolution are correlated with the major tendencies of this process in Russia.

Keywords: business structure, grounds, information, labor potential.

Об авторе:

ГЕНГ Варвара Антоновна – кандидат экономических наук, зав. кафедрой менеджмента ФГБОУ ВПО «Тверской государственной университету», Тверь. E-mail: geng@pochta.ru

Author information:

GENG Varvara Antonovna – Ph.D. (Economics), Chair of the Dept. of management of Tver State University. E-mail: geng@pochta.ru