

Санкт-Петербургский государственный университет

На правах рукописи



003476769

Казаку Олеся Викторовна

**ВОСПРОИЗВОДСТВО ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА
КОЛЛЕКТИВА ПРЕДПРИЯТИЯ**

Специальность

22 00 08 – Социология управления

Автореферат диссертации

на соискание ученой степени кандидата социологических наук

17 СЕН 2009

Санкт-Петербург – 2009

Диссертация выполнена на кафедре «Социальная работа и социология» Государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Дальневосточный государственный университет путей сообщения»

- Научный руководитель** доктор философских наук, профессор
Смирнов Борис Викторович
- Официальные оппоненты** доктор социологических наук
Давыдов Сергей Анатольевич
- кандидат социологических наук, доцент
Денисова Юлия Валерьевна
- Ведущая организация** Дальневосточная академия
государственной службы

Защита состоится 29 сентября 2009 г в 18 00 часов на заседании совета Д 212 232 13 по защите докторских и кандидатских диссертаций при Санкт-Петербургском государственном университете по адресу 191124, Санкт-Петербург, ул Смольного, д 1/3, 9-й подъезд, факультет социологии, ауд 324.

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке им М Горького Санкт-Петербургского государственного университета

Автореферат разослан «~~27~~» августа 2009 года

Ученый секретарь
Совета Д 212 232 13
кандидат социологических наук



Н В Соколов

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность исследования. В настоящее время наша страна характеризуется реформированием различных отраслей хозяйственной деятельности, продолжающимся уже несколько лет. В первую очередь данные процессы затрагивают трудоспособное население страны, изменяя его качественный и количественный состав, определяя его экономическое и социальное развитие. Так же они ведут к изменению социальной структуры общества, появлению рынка рабочей силы, трансформации социально-трудовой сферы России и ее регионов. Возможности реализации труда людей в меняющихся условиях как основополагающего фактора общественного производства зависят от степени реализации и воспроизводства их трудового потенциала. Именно трудовой потенциал ресурсных отраслей определяет резервы и направления социально-экономического развития регионов. Его изучение необходимо для определения целей и перспективных направлений развития территорий, снижения социально-экономических издержек.

Оптимизация и воспроизводство трудового потенциала имеют региональную специфику и особенно важны для территорий, большую часть, которых составляют отрасли хозяйственной деятельности с монопроизводственной специализацией. Так, Дальний Восток России вместе с Забайкальем занимают почти 40 процентов территории страны и имеют лишь три отрасли специализации: рыболовную, горнодобывающую и лесопромышленное производство. Слабая заселенность приводит к очаговой концентрации населения, в основном приуроченной к отраслевым предприятиям. Слабое развитие инфраструктуры, в том числе транспорта и связи, требуют значительных вложений. Важно и то, что этот регион относится к региону начального освоения территории. В таких условиях (учитывая природно-климатические и геологические особенности) именно развитие железнодорожной отрасли становится основой жизнеобеспечения региона.

Реструктуризация железнодорожной отрасли неизбежно привела к изменению ее инфраструктуры. Одними из наиболее значимых являются социально-демографические проблемы региона, настоящие и перспективные. В этих условиях важнейшим ресурсом, от которого зависит качество дальнейшей деятельности железной дороги, является ее персонал. К приоритетным направлениям в работе с персоналом ОАО РЖД необходимо отнести постоянное и всестороннее развитие трудового потенциала работника и трудового коллектива, привлечение в данную отрасль наиболее высококвалифицированных кадров. Это требует совершенствования кадровой политики на основе всестороннего регионального и отраслевого исследования трудовых ресурсов, изучения мотивационной сферы, оценки уровня конкурентоспособности персонала железной дороги и анализа перспектив развития дороги.

Дальневосточная дорога представлена в Приамурье Тындинским отделением дороги, которое является центральным звеном Байкало-Амурской

магистралами или Северного широтного хода Тындинский район можно назвать моноотраслевым, поскольку значительная часть трудоспособного населения занята на железной дороге. Это связано со спецификой региона и особенностями его исторического развития. Социально-трудовая сфера обусловлена замкнутостью рыночного пространства, удаленностью от основных экономических зон страны, проявлениями общероссийских и специфических социально-экономических проблем, напряженностью на рынке труда, пассивной отраслевой социальной и кадровой политикой. Это определяет необходимость создания системы регулирования воспроизводства трудового потенциала для устойчивого развития данного региона в рамках реализации государственной долгосрочной программы.

Таким образом, актуальность темы диссертационного исследования связана с социальной потребностью изучения проблемы сохранения, развития и воспроизводства трудового потенциала отраслей экономики, особенно данной территории. Актуальность исследования так же обусловлена государственной политикой в отношении министерства транспорта в аспекте долгосрочной программы реформирования железных дорог. Это вызвало необходимость изучения вновь возникающих форм собственности в железнодорожной отрасли в условиях реорганизации, что оказывает прямое влияние на формирование, использование и воспроизводство ее трудового потенциала.

Степень научной разработанности проблемы. В условиях рыночной экономики центром экономической деятельности является трудовой коллектив. Основное назначение анализа социально-трудовых показателей и механизмов воспроизводства трудового потенциала коллектива предприятия состоит в повышении уровня управления производственно-хозяйственной деятельности, социально-экономических процессов, качества рабочей силы. Поэтому данные вопросы вызвали интерес как у отечественных социологов, экономистов и психологов, так и у зарубежных.

Вопросы управления трудом, связи с формированием и развитием трудового потенциала рассматривались в работах отечественных авторов В. К. Врублевского, Р. П. Колосовой, П. Ф. Друкера, Ю. Г. Одегова и др.

В 70-е гг. в отечественной литературе проблема трудового потенциала и, в частности, трудовой активности, представлена достаточно широко. Н. А. Антов, Д. К. Кайдалов, Р. И. Косолапов, Е. А. Иванов, Н. Ф. Наумова, М. А. Нугаев, Р. А. Нугаев, И. И. Чангли, Б. Г. Мордкович и др.

Потенциал как социально-экономическая категория понимается К. Марксом, В. С. Паниюковым, В. Н. Архангельским, Б. М. Мочаловой, Г. М. Добровой, А. С. Панкратовым и др.

Взаимосвязь понятий «трудовой потенциал» и «трудовые ресурсы» анализируется в работах М. Я. Сониной, А. Э. Котляр, Е. В. Касимовского, И. С. Масловой, В. Г. Костакова, В. С. Немченко, Н. А. Горелова, Е. И. Рузавина.

Вопросы теории, методологии и методики исследования трудового потенциала изложены в работах Тейлора, Г. Г. Руденко, А. Р. Савелова,

И С Масловой, Ж Т Тощенко, Л И Абалкина, С П Франка, Н Ф Наумовой, К Абдурахманова, Н В Коровяковской, А С Панкратова, В К Врублевского, Ю Г Одегова, Н И Шаталовой и др Проблематика трудового потенциала предприятия раскрывается в трудах К Л Андреева, Н А Иванова, В Д Егорова, В Б Бычина, К Абдурахманова, Ю Г Одегова и др

Анализировали характеристики трудового потенциала на уровне общества Е Антосенкова, И С Маслова, М И Скаржинский, Н М Римашевская, С В Андреева, Ю М Забродина, А И Тяжов

В рамках отраслевого подхода исследовали проблемы развития трудового потенциала В А Дятлов, Н В Кротова, М В Москалева, Д В Чудинова, В В Воронина, Д Л Михайлина, территориальный подход к данной проблеме применяли Л Е Еферева, М М Магомедова, Е Н Сагиндинова, Л Тюмичева, Е В Быкова, О Е Ежова, С Н Рубцов

Вместе с тем, проблемы трудового потенциала и управления им изучаются изолированно друг от друга и не рассматриваются в их взаимосвязи и взаимообусловленности Отсутствует единый методологический подход к исследованию элементов системы управления трудовым потенциалом предприятия, анализ работы с кадрами в условиях становления новой модели железнодорожной отрасли Требуется детальная проработка вопроса формирования системы образования и профессиональной подготовки как основы создания трудового потенциала железнодорожной отрасли В недостаточной степени разработан мотивационно-стимуляционный механизм активизации работников предприятия для наиболее полной реализации трудового потенциала в условиях реорганизации отрасли хозяйствования Таким образом, названные проблемы определили выбор темы исследования «Воспроизводство трудового потенциала коллектива предприятия»

Объектом исследования является трудовой потенциал коллектива предприятия

Предмет исследования - социальный механизм воспроизводства трудового потенциала коллектива предприятия в условиях реорганизации отрасли

Цель исследования разработать мотивационно-стимуляционный механизм воспроизводства трудового потенциала коллектива на основе анализа и обобщения теоретических и эмпирических данных, с учетом отраслевых и региональных особенностей деятельности предприятия

Гипотеза исследования. Предполагается, что социальный механизм воспроизводства трудового потенциала работников Тындинского отделения дороги, основанный на изучении мотивов и стимулов их деятельности будет эффективен, если

- учитывать действие социально-демографических признаков работников, их социально-экономического статуса, поведенческих характеристик, определяющих состояние структурных компонентов трудового потенциала железнодорожников,

- разработать основные направления социальной политики по управлению процессом воспроизводства трудового потенциала на железнодорожном транспорте

Поставленная цель исследования предопределила необходимость решения следующих задач

- выявить сущность понятия «трудоу потенциал»,
- диагностировать трудовой потенциал коллектива предприятия и регионально-отраслевые особенности его воспроизводственных процессов,
- исследовать мотивационно-стимуляционный механизм регулирования и управления воспроизводства трудового потенциала,
- спрогнозировать потребности предприятия в рабочих и специалистах, объемы подготовки специалистов в системе профессионального образования,
- разработать рекомендации по созданию социально-экономических условий стабилизации структуры коллектива и устойчивого воспроизводства трудового потенциала предприятия для формирования направлений кадровой политики Тындинского отделения

Теоретической и методологической основой диссертационного исследования явились труды отечественных и зарубежных социологов и экономистов, изучавших проблемы функционирования и развития трудовых коллективов, адаптационные процессы в них, вопросы структуры и управления трудовым потенциалом и его воспроизводством, материалы периодических изданий, международных и региональных научно-практических конференций по исследуемым вопросам

Эмпирической базой исследования послужили

- статистические материалы Федеральной службы государственной статистики РФ, Амурского областного комитета государственной статистики, действующие нормативно-правовые акты РФ, материалы целевых программ социально-экономического развития ОАО РЖД, ДВЖД, Северного широтного хода, материалы периодической печати и статистической отчетности по теме диссертации, материалы социологических исследований,

- результаты социологического исследования, проведенного автором (г Тында и Тындинский район, 2005-2007 гг) методом раздаточного анкетирования и неформализованного интервью Генеральную совокупность составляют работники Тындинского отделения ОАО РЖД Объем выборки - N = 574 человек Использован метод многоступенчатой выборки, в которой представлены основные группы железнодорожников по возрасту, образованию, социальному положению

В диссертационном исследовании использовались принципы системно-функционального и структурного анализа, эмпирического и теоретического научного обобщения, методы группировок и сравнения, анализа документов, нормативных расчетов, социологического опроса Обработка полученных результатов осуществлялась с использованием специального пакета прикладных программ SPSS 11 0, являющегося международным стандартом

обработки социологической информации Графическое и текстовое представление данных осуществлено с помощью программных пакетов Microsoft Excel 2003 и Microsoft Word 2003

Научная новизна исследования

- конкретизировано понятие «трудовой потенциал» и определены его структурные компоненты,
- раскрыты качественные и количественные структурные компоненты трудового потенциала работающих на железнодорожном транспорте,
- разработана методика исследования трудового потенциала предприятия,
- обоснованы положения управления развитием трудового потенциала коллектива предприятия,
- разработаны мотивационно-стимуляционный механизм реализации трудового потенциала и пути оптимизации воспроизводственных процессов Тындинского отделения

Научно-практическая значимость исследования заключается в

- применимости инструментария социологического опроса при разработке программ конкретно-социологических исследований по данной тематике,
- реализации предлагаемой системы мероприятий, направленной на оптимизацию воспроизводства трудового потенциала,
- возможности применения материалов исследования в спецкурсах, при подготовке учебных программ, пособий по дисциплинам «Социология», «Менеджмент», «Управление персоналом» в рамках курсов повышения квалификации высшего и среднего управляющих звеньев ДВЖД, в деятельности социальных и кадровых служб на железнодорожном транспорте

Обобщения и выводы, содержащиеся в диссертации, могут быть рекомендованы для обоснования разрабатываемых проектных документов (концепций, программ, планов) по формированию кадровой политики, разработке мотивационно-стимуляционного механизма трудовой деятельности работающих в сфере железнодорожного транспорта

Основные положения, выносимые на защиту:

1 Трудовой потенциал - это динамически изменяющаяся совокупность ресурсов и способностей человека, формирующаяся в результате духовных и материальных вложений в течение всей жизни и реализуемая в трудовом поведении, сохранившая себя как источник новых способностей и интегрированная в различные социальные структуры (трудовой коллектив, предприятие, отрасль, регион, общество)

2 Методологическая стратегия исследования предполагает выделение следующих компонентов трудового потенциала социально-демографический, интеллектуально-профессиональный, социально-личностный, психофизиологический, адаптационный

3 Мотивационный механизм может выступать в качестве методики комплексной оценки состояния трудового потенциала и определения направлений стимулирования воспроизводственного процесса

4 Оптимизация процесса воспроизводства трудового потенциала возможна при учете действия социально-демографических признаков работников, их социально-экономического статуса, поведенческих характеристик, и разработке основных направлений социальной политики по управлению процессом воспроизводства трудового потенциала на железнодорожном транспорте

Достоверность и обоснованность результатов исследования обеспечивается использованием в работе обширной отечественной и зарубежной источниковой базы, охватывающей различные области научных знаний социологии, экономики, менеджмента, психологии, методов исследования, адекватных поставленным целям и задачам, обработки и анализа исходных данных, их вторичной обработки с использованием количественных методов и ЭВМ, результатами эмпирического исследования

Апробация результатов исследования. Основные положения и научные результаты проведенного исследования докладывались и обсуждались автором на международных и межрегиональных научно-практических конференциях

- Лига БАМа проблемы мировоззрения, экономики, социальной истории 1 межрегиональная научно-практическая конференция молодых ученых, преподавателей, представителей общественных инициатив Дальнего Востока России (Тында, 28-29 октября 2004 года),

- Лига БАМа проблемы мировоззрения, экономики, социальной истории Вторая международная научно-практическая конференция (Тында, 28-29 октября 2005 года),

- Научно-техническое и экономическое сотрудничество стран АТР в XXI веке Труды Четвертой международной научной конференции творческой молодежи - 12-14 апреля 2005 г – Хабаровск, ДВГУПС,

- Восьмой краевой конкурс молодых ученых 17 января, 2006 год, Хабаровск,

- Наука, инновации, образование актуальные проблемы развития транспортного комплекса России международная научно-практическая конференция – 16-18 ноября 2006 г – Екатеринбург, УрГУПС,

- Девятый краевой конкурс молодых ученых 18 января, 2007 год, Хабаровск,

- Проблемы высшего образования Межрегиональная научно-методическая конференция - 13 марта 2007 г – Хабаровск, ТОГУ,

- Инновационные технологии – транспорту и промышленности труды 45-й научно-практической конференции - 7-9 ноября 2007 г - Хабаровск, ДВГУПС,

- Актуальные проблемы Транссиба на современном этапе Кадровое и научно-техническое обеспечение процессов интеграции в мировую транспортную систему Международная научно-практическая конференция, посвященная 75-летию Сибирского государственного университета путей сообщения – ноябрь, 2007г – Новосибирск, СГУПС,

- Всероссийская научная конференция по вопросам научно-технических проблем транспорта, промышленности и образования - 22-24 апреля 2008 г – Хабаровск, ДВГУПС,

- Проблемы интеграции российского образования в мировое образовательное пространство материалы межрегиональной научно-методической конференции - 18-20 ноября 2008 г – Хабаровск, ДВГУПС,

- Отечественная социология обретение будущего через прошлое материалы IV Всероссийской научной конференции «Сорокинские чтения» -17 – 18 ноября 2008 г - Хабаровск, ДВАГС

Наиболее существенные положения и результаты исследования отражены в 13 научных публикациях, в том числе в двух статьях, опубликованных в рекомендованных ВАК РФ журналах, общим объемом 4 п л и в монографии (выполненной в соавторстве)

Структура работы. Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, библиографического списка, приложений

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во **введении** обосновывается актуальность темы диссертационного исследования, сформулированы его цель и задачи, указаны объект и предмет исследования, выделены научная новизна и практическая значимость полученных результатов

В **первой главе «Теоретические и методологические основы исследования воспроизводства трудового потенциала коллектива предприятия»** рассматривается система трудового потенциала и теоретические модели его воспроизводства

На основе анализа научных подходов в рамках социологии организации обосновывается разделение понятий «трудовой коллектив», «трудовая организация» и «предприятие», выделяются основные критерии изучения функционирования трудовых коллективов и их классификации

Наиболее явно проблематика социологии трудовых организаций в нашей стране получила развитие именно в направлении социальной организации предприятия. Начало этому направлению было положено работами о структуре и характере социальных групп на предприятии. В этом аспекте важным было выделение структурного группообразования, социального места и функций различных групп в производственном коллективе. Большое влияние на развитие этого направления оказали работы группы исследователей под руководством Н И Лапина, в которых социальная организация предприятия - это система «различных групп и взаимоотношений между ними». Исследования О И Шкаратана касались различных аспектов социологии организаций, в частности вопросов социальной организации предприятия. Р Григас с позиций системного подхода выделил в организации ряд структурных частей, взаимосвязанных подсистем. В 80-е годы в данном направлении появился еще один важный аспект – материальное обеспечение участия, который впервые в

нашей литературе был поставлен и обоснован в книге ЖТ Тощенко «Социальная инфраструктура: Сущность и пути развития». Методологический аппарат социологии организаций разработан в трудах А И Пригожина.

Под трудовым коллективом в социологии понимается объединение работников, осуществляющих совместную трудовую деятельность. Трудовая организация — это организационно закрепленная совокупность людей, действующих по единому плану для достижения значимой для всех членов организации цели и для создания определенного общественно необходимого продукта или оказания услуг. Предприятие обычно понимается как самостоятельный, организационно обособленный хозяйствующий субъект производственной сферы народного хозяйства, который производит и реализует продукцию, выполняет работы промышленного характера или предоставляет платные услуги.

Обзор социологической и экономической литературы показывает, что для анализа процессов и отношений в сфере труда, производительных способностей индивидов, используются различные категории. Это «рабочая сила», «человеческий капитал», «трудовые ресурсы», «трудовой потенциал», «резервы». В специальной литературе представлен широкий спектр мнений¹ (А И Барабанова, Л П Гостомыслова, З Ф Григорьевой, П М Павлова, А И Добрынина, С А Дятлов, В А Коннов, С А Курганский, В Я Ельмеев, Р И Капелюшников, А Э Котляр, М М Критский и др.) по содержанию понятия «рабочая сила». Большинство авторов придерживаются марксовской трактовки, понимая под рабочей силой, или способностью к труду, совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает организм, живая личность человека, и которые пускаются им в ход всякий раз, когда он производит какие-либо потребительские стоимости. Однако при всей объемности данного понятия оно недостаточно для анализа процесса и отношений в современной сфере управления. Категория «рабочая сила» лишь фиксирует наличие способностей к труду, ничего не говоря об уровне их подготовки, о соответствии требованиям и возможностям производства, о потребности в необходимости непрерывного развития потенциальных возможностей человека.

Учет этих особенностей позволяет рассматривать рабочую силу с позиции общественно-экономической формы ее функционирования как человеческий капитал. По Г Беккеру, «человеческий капитал» — это совокупность врожденных способностей и приобретенных знаний, навыков и мотиваций, целесообразное использование которых способствует увеличению дохода (на уровне индивида, предприятия или общества). Человеческий капитал обозначает, прежде всего, вливание инвестиций в индивида через образование, науку и здравоохранение.

¹ "Зарубежные" экономисты понятие «рабочая сила» не употребляют, вместо него широко используют категорию «занятое население», как фактор лежащий в основе всякого хозяйства и экономически активного населения [92, с. 159].

Трудовые ресурсы характеризуются как часть населения страны трудоспособного возраста, обладающая необходимыми физическими и умственными способностями и занятые в народном хозяйстве. Категория трудовых ресурсов в большей степени приемлема для рассмотрения демографических аспектов занятости, так как характеризует человека с точки зрения экономической активности половозрастных групп, отраслевого и территориального состава.

Отличие понятия «трудовой потенциал» от понятий «рабочая сила» и «трудовые ресурсы» состоит в том, что трудовой потенциал — это персонализированная рабочая сила, рассматриваемая в совокупности своих качественных характеристик. Переход от термина трудовой ресурс к трудовому потенциалу заключается в методике исчисления трудовых ресурсов, включению рабочей силы. Если абсолютную величину трудовых ресурсов рассматривать с позиций их качественной оценки, то она будет равна трудовому потенциалу.

Трудовой потенциал — это резервы наращивания потенциала рабочей силы и повышения эффективности ее использования. По мнению Г.В. Осипова категория социальные резервы обозначает потенциал функционирования той или иной системы и совокупность неучтенных или даже потерянных возможностей достижения общественно-значимых целей.

Трудовой потенциал охватывает те индивидуальные качества человека, которые в процессе труда, с одной стороны, переходят в способности, с другой стороны — сохраняют себя как источник новых способностей, способностей другого качества. На основе анализа рассмотренных категорий классифицированы основные подходы к понятию «трудовой потенциал» по критерию сложности (рис 1).

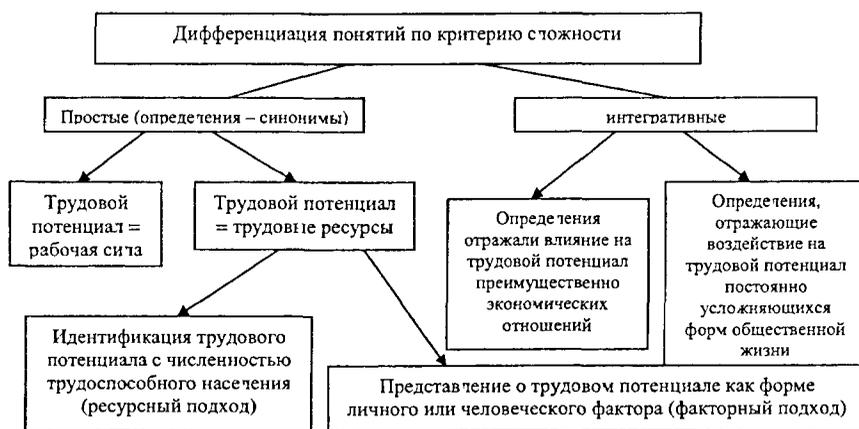


Рис 1 Классификация подходов к определению понятия трудовой потенциал

Исходя из вышесказанного нам представляется возможным сформулировать *понятие трудового потенциала* трудовой потенциал - это динамически изменяющаяся совокупность ресурсов и способностей человека, формирующаяся в результате духовных и материальных вложений в течение всей жизни и реализуемая в трудовом поведении, сохранившая себя как источник новых способностей и интегрированная в различные социальные структуры (трудовой коллектив, предприятие, отрасль, регион, общество)

Таким образом, мы рассматриваем трудовой потенциал как систему связей и взаимоотношений составляющих ее элементов, обладающую определенной многослойностью. Для определения морфологии трудового потенциала необходимо определить составляющий его набор компонентов.

Система трудового потенциала в обобщенном виде может быть представлена в виде таблицы (см табл 1)

Таблица 1

Система трудового потенциала работников предприятия

Структурные компоненты	Аспекты развития поведенческого процесса	Основная функция в обществе
Психофизиологически	Социализация природных качеств субъекта	Обеспечение существования трудового потенциала работника
Ценностно-ориентационный	Дифференциация объектов внутренней и внешней среды	Воспроизводство и развитие образцов трудового поведения
Нормативно-ролевой	Следование предписаниям	Интеграция работника в производственной среде, координация действий субъектов труда
Адаптационный	Непосредственные контакты и активное преобразование отношений со средой	Оптимизация взаимодействия работника, социума и природно-вещественной среды
Статусный	Целедостижения личности	Обретение социальной позиции и обеспечение личных потребностей работника как результат трудового взаимодействия

Для определения компонентов, характеристик, факторов трудового потенциала нами предлагается следующая методологическая стратегия в качестве исследуемых компонентов трудового потенциала определить

- социально-демографический,
- интеллектуально-профессиональный,
- социально-личностный,
- психофизиологический,
- адаптационный

В условиях реформирования железнодорожной отрасли выявляются важные сдвиги в соотношении роли и значения отдельных компонент (определенной совокупности элементов) трудового потенциала. Примером может послужить

место образовательной (или интеллектуально-профессиональной) компоненты в общих качественных характеристиках трудового потенциала

Функция трудового потенциала – его способность выполнять потребности личности и человека, обусловленные разделением труда, специализацией и профессионализацией личности. Основными функциями трудового потенциала являются преобразовательная, стабилизирующая, стратификационная, производственная, синтезирующая, коммуникативная.

Формой развития, движения трудового потенциала является процесс его воспроизводства. Он представляет собой неотъемлемую составную часть процесса общественного воспроизводства в целом. При этом воспроизводство трудового потенциала – это воспроизводство отдельных элементов его структуры, а также тех общественных связей, которые их объединяют. В системе управления трудовыми ресурсами перечисляют в качестве предмета подсистемы воспроизводства рабочей силы: формирование, распределение и использование.

Системный анализ трудового потенциала дает возможность выделить основные структурные компоненты трудового потенциала, их взаимодействие и теоретические модели его воспроизводства. Были рассмотрены несколько моделей: комплексный подход, кадровая логистика, кадровый цикл, жизненный цикл работника с учетом регионального воспроизводства.

Для управления развитием трудового потенциала и поиска путей оптимизации его воспроизводства необходима диагностика состояния и развития трудовых ресурсов. Анализ научной литературы позволил выделить несколько основных подходов к изучению и измерению трудового потенциала.

Первый подход предполагает оценку всего персонала предприятия как совокупного общественного работника, эффективность деятельности которого определяется конечными результатами производства за определенный период. В качестве показателей реализации трудового потенциала используются результаты деятельности предприятия за конкретный период: объем товарной (реализованной, чистой) продукции, ее качество, прибыль, себестоимость продукции, рентабельность, доход, коэффициенты экономической эффективности и т.д.

Второй подход основан на критериальных показателях результативности и качества живого труда. При этом оценочными показателями являются продуктивность труда и динамика ее изменений, удельный вес оплаты труда в себестоимости продукции, процент выполнения норм выработки, трудоемкость продукции, фондовооруженность труда, потери рабочего времени, качество труда, коэффициенты сложности работ, уровень производственного травматизма и т.д.

Третий подход представлен концепцией эффективности работы персонала в зависимости от форм и методов работы с персоналом. Критериальными показателями в этом подходе являются структура персонала, уровень квалификации, текучесть кадров, использование фонда рабочего времени,

дисциплина, равномерность загрузки персонала, выполнение плана социального развития, социально-психологический климат в коллективе

Некоторые ученые предлагают в качестве объемного показателя величины трудового потенциала использовать человеко-час. Не менее значимой в использовании «оценки в человеко-часах» при проведении анализа трудового потенциала является проблема «наполненности» рабочего времени.

Четвертый подход предполагает исследование трудового потенциала в системе факторов качества жизни и использования в качестве базовой категорию «качественный потенциал населения». Для оценки трудового потенциала могут применяться и условно-натуральные показатели.

Пятый подход основан на исследовании качественной структуры кадров и ее связи с социальным развитием предприятия (коллектива). Некоторые исследователи в своих работах отмечают, что обобщенную оценку трудового потенциала может дать лишь универсальный экономический критерий – стоимостной. Для определения стоимости трудовых ресурсов в таких работах, как правило, предлагается использовать четыре модели.

1 Определение первоначальной стоимости трудовых ресурсов

2 Первоначальная стоимость трудовых ресурсов с учетом затрат на повышение квалификации

3 Сопоставимая стоимость трудовых ресурсов

4 Сопоставимая стоимость трудовых ресурсов с учетом затрат на повышение квалификации

Рассмотрение данных подходов позволило нам разработать систему оценки трудового потенциала предприятия, с учетом отраслевой специфики, и инструментарий социологического исследования для диагностики состояния трудового потенциала предприятия, его структурных компонентов и мотивации работников, что послужило основой для обоснования практических рекомендаций по оптимизации процесса воспроизводства трудового потенциала предприятия.

Во второй главе «Социальный механизм воспроизводства трудового потенциала Тындинского отделения ОАО РЖД» выявлены особенности воспроизводственных процессов и трудового поведения работников Тындинского отделения, что в дальнейшем позволило разработать мотивационно-стимуляционный механизм его регулирования.

Особенности и тенденции воспроизводственных процессов Тындинского отделения в условиях рынка обусловлены реорганизацией отрасли и изменением государственной политики в отношении данной организации. Изначально реформирование железнодорожной отрасли было направлено на сокращение численности работников, формированию высокого квалификационно-профессионального потенциала и т.д., что привело не только к сокращению штата Тындинского отделения дороги, но и миграции населения из Тынды и Тындинского района в другие регионы РФ и перспективам

закрытия данного отделения дороги Но разработка программы по северному широтному ходу, включающая в себя увеличение грузо- и пассажирооборота на данной территории до 2010 года изменила кадровую политику региона и теперь обнаруживается нехватка рабочей силы Так, население Тынды уменьшилось с 1996г до 2006 г на 24,4 %, по Тындинскому району - 43,6% В условиях нового направления политики в сфере развития железнодорожной отрасли данная ситуация может рассматриваться как критическая Поскольку с учетом роста объемов перевозок по широтному ходу до 2010 г потребность в специалистах и рабочих ведущих профессий Тындинского отделения дороги уже к концу 2007 г составил 1241 человек при общей численности зарегистрированных безработных 790 человек Последние несколько лет идет активный процесс получения высшего и среднего профессионального образования работниками различных должностных уровней, отчасти затрудненный, необходимостью выезжать для обучения на старших курсах в другие города (Хабаровск, Иркутск, Читу и др) Для создания резерва кадров массовых профессий разработана программа восполнения до 2010 года с учетом роста объемов перевозок по широтному ходу за счет обучения безработных граждан, за счет переподготовки в учебных центрах, за счет приема на работу выпускников учебных заведений, обучающихся по целевому набору, приему на работу из рядов Российской Армии

Рассмотрение воспроизводства трудового потенциала как социального процесса предполагает выявление социально-экономических причин этого процесса Под социальным механизмом регулирования воспроизводства трудового потенциала отрасли понимается устойчивая структура взаимодействия социальных субъектов (трудовые коллективы, предприятия отрасли различных форм собственности и функциональной направленности, территориальные и отраслевые органы власти) по поводу формирования, распределения, перераспределения и использования трудового потенциала, а также структура и содержание экономического поведения этих субъектов

Специфику социального механизма воспроизводства трудового потенциала составляет принцип построения структуры социальных связей и отношений, в условиях относительной замкнутости территориального и экономического пространства

В соответствии с целью и задачами диссертационного исследования нами было проведено социологическое исследование, с целью выявления эффективности мотивационного механизма трудового потенциала Тындинского отделения ОАО РЖД

Полученные эмпирические данные позволили провести анализ социально-экономических и технико-организационных составляющих трудового потенциала, показал, что первые не снижают его величину и качество, а, напротив, вторые - снижают, тем самым, уменьшая эффективность производства отрасли, и вызывают деформацию трудового поведения

работников по причине несоответствия трудового потенциала степени и условиям его использования

Материалы эмпирического исследования показывают 75% респондентов считают уровень их образования соответствующим должности, что противоречит статистическим данным уровня образовательного потенциала. Недовольство работой вызвано в первую очередь большим нервным напряжением и низким уровнем технического обеспечения труда. Кроме того, называют такие причины как отсутствие перспектив продвижения и улучшения жилищных условий. Немалую роль здесь играют такие факторы как невозможность реализовать в своей трудовой деятельности квалификации, знаний, умений. Результаты опроса показали, что железнодорожники используют свой трудовой потенциал с разной степенью. Так, полностью используя свой трудовой потенциал, работают с полной отдачей сил 23% респондентов, работают больше чем могут и должны – 16%, работают столько, сколько нужно – 44%, работают не в полную меру сил – 12% респондентов, особо не выкладываются на работе – 4% опрошенных.

Постоянно удовлетворены работой 11% респондентов, в целом испытывают удовлетворение от работы 60%, чаще не удовлетворены работой – 24%, никогда не бывают удовлетворены работой – 5% респондентов.

Анализ ответов респондентов показал, что здоровыми (не бывают на больничном) считают себя 34% мужчин и 33% женщин, в целом здоровыми (находятся на больничном не более одного раза в год, продолжительностью не более одной недели) себя считают 47% мужчин и 43% женщин, практически здоровыми (находятся на больничном примерно два - три раза в год не более одной недели) – 9% и 6% соответственно, имеют хронические заболевания - 7% и 6% работников.

Анализ трудового потенциала в разрезе социальной структуры отрасли позволил выявить существующие диспропорции и проблемы в процессе его воспроизводства. Социально-демографический компонент трудового потенциала характеризуется старением кадров, затрудненным процессом адаптации женщин в отрасли. Профессионально-квалификационная составляющая отличается амбивалентностью с точки зрения статистических данных: он низок и не соответствует требованиям современного производства. С точки зрения самих железнодорожников уровень их знаний и квалификации часто превышает возможности их реализации в рамках должностных обязанностей. Ценностные ориентации в основном совпадают с общезначимыми - приоритет семейных отношений и труда в общей системе. Данные исследования показывают, что критерий социального здоровья самый высокий, так как железнодорожники не только предпочитают проводить время с семьей и в компании друзей, но и 50% ответили, что у них очень много друзей, в том числе на предприятии. Те же, у кого нет друзей в коллективе, недавно устроились работать, но и они отмечают в целом благоприятный морально-психологический климат. Конечно, везде случаются конфликты, но

здесь они вызваны в основном проблемами в работе и наличием разных мнений. Тем не менее, они быстро разрешаются, поэтому отношения в коллективе оцениваются респондентами как нормальные, благоприятные.

Полученные результаты позволили оценить некоторые компоненты трудового потенциала, выявить причины деформаций в трудовом поведении железнодорожников, рассмотреть социальный механизм воспроизводства трудового потенциала, с целью поиска путей его оптимизации.

В третьей главе «Оптимизация трудового потенциала и регулирование его воспроизводства» для исследования мотивации труда Тындинского отделения ОАО РЖД и определения приоритетных направлений стимулирования воспроизводства трудового потенциала нами введена категория «мотивационно-стимуляционный механизм отрасли». Мотивационный механизм отрасли был интерпретирован на основе структурного подхода как совокупность мотивов трудового поведения: обеспечения, призвания, престижа, личной афfirmации, общения, безопасности. Сводный индекс развития трудового потенциала Тындинского отделения дороги составил – 0,539, состояние здоровья – 0,45, уровень образования – 0,701, материальное благосостояние – 0,284, безработицы – 0,723. В результате расчета среднего индекса удовлетворенности мотивов работников Тындинского отделения дороги были получены следующие оценки: мотив обеспечения – -0,39, мотив призвания – 0,7, мотив престижа – 0,14, мотив личной афfirmации – -0,21, мотив общения – 0,42, мотив безопасности – 0,63. В целом индекс удовлетворенности мотивов составил – 0,21.

Специфика материальной мотивации работников Тындинского отделения дороги обусловлена тем, что оплата труда приобретает самостоятельную ценность, усиливая стремление работников заработать больше, вне зависимости от содержания труда. Данный мотивационный механизм не способствует сохранению и развитию трудового потенциала отрасли. По мнению респондентов, их работа и работа трудового коллектива может стать более эффективной при условии ускорения принятия решений (15%), снижения трудоемкости работ и трудозатрат (14%), повышения удовлетворенности трудом и улучшения отношений в коллективе (по 15%) и улучшения отношения к труду (31%). Таким образом, социальная политика на предприятии должна быть направлена на социально-психологическое стимулирование и, прежде всего на улучшение отношения к труду, создание привлекательной концепции труда в железнодорожной отрасли.

Основными принципами оптимизации мотивационно-стимуляционного механизма трудового потенциала работника являются необходимость понимания социальной сущности человека, единство личности и ее поведения, единство поведения и самореализации, единство самореализации и развития, системности, опережение меры развития трудового потенциала по отношению к мере его использования, социальный заказ общества, единство потенциала

предметной деятельности и потенциала способностей деятельности, динамичности
 На Тындинском отделении дороги необходимо применение двух групп стимулов социально-экономических (оплата труда, качество рабочих мест, отдых, улучшение жилищных условий, повышение квалификации) и социально-психологических (взаимоотношения в коллективе, возможность самореализации, ощущение уверенности и безопасности, психологический комфорт, компетентность руководителей)

На основе данных социологического исследования разработаны рекомендации по формированию социально-экономических условий стабилизации социально-производственной структуры трудового коллектива и устойчивого воспроизводства трудового потенциала Тындинского отделения ОАО РЖД

По результатам социологического анализа трудового потенциала Тындинского отделения можно определить следующие факторы его роста (резервы трудового потенциала), представленные в табл 2

Таблица 2

Факторы и инструменты оптимизации трудового потенциала предприятия

Компоненты ТП	Факторы оптимизации ТП	Направление и формы реализации резерва
Наличные резервы		
Наполненность рабочего времени	Большая интенсивность использования ТП в единицу времени	Уменьшение количества неотработанного рабочего времени, повышение дисциплины и ответственности
Творческий потенциал	Ориентация на более полное использование и развитие, инновации	Создание условий для самореализации, участие работников в принятии решений и управлении, поощрение профессиональной инициативы
Резервы развития		
Кадровый потенциал	Развитие профессионально-квалификационного компонента	Кадровый аудит, обучение, повышение квалификации, непрерывное образование
Духовно-нравственный потенциал	Идеологическое воздействие на персонал	Формирование ориентации на терминальные ценности, организационной культуры, организация коллективного досуга
Социально-демографический потенциал	Увеличение «кадрового ядра» отрасли	Увеличение доли молодежи в отрасли
Воспроизводство	Создание резерва ТП	Формирование резерва в предтрудоовом периоде (рекрутирование), планирование карьерного роста, обеспечение преемственности ТП

Результаты исследования мотивационно-стимуляционного механизма воспроизводственных процессов позволяют активизировать механизм

внутреннего регулирования отрасли (трудовое поведение) и определить приоритетные направления внешнего регулирующего воздействия. Интерпретация результатов социологического исследования мотивационно-стимуляционного механизма в разрезе различных социальных групп работников дало возможность оценить результативность трудового поведения этих социальных групп, а также выявить экстенсивный или интенсивный характер их влияния на воспроизводство трудового потенциала.

В целях оперативного и гибкого реагирования на изменения в соотношении различных структурных компонентов трудового потенциала необходимы мониторинговые исследования процесса отраслевого воспроизводства трудового потенциала, на основе которых возможна разработка отраслевой программы воспроизводства трудового потенциала Тындинского отделения дороги. Это позволит усовершенствовать и углубить мониторинг социально-трудовой сферы, реализовать мероприятия по повышению эффективности системы сбора информации о состоянии трудового потенциала, координировать и проводить научные исследования по актуальным проблемам воспроизводства трудового потенциала, информировать население и работодателей о состоянии рынка трудового потенциала отрасли.

Исходя из анализа положения дел и уже проделанной работы, могут быть эффективными, на наш взгляд, следующие основные пути совершенствования управления на Тындинском отделении Дальневосточной железной дороги:

- повышение стабильности в регионе за счет выполнения требований федерального закона «Об особой экономической зоне в районе БАМ»,
- снижение себестоимости перевозок грузов и пассажиров,
- снижение социальной напряженности в регионе посредством исполнения программы занятости высвобождаемого штата, исполнения программы переселения работников из местности приравненной к районам Крайнего Севера.

Активизация экономической жизни приведет к приросту потребности в грузовой работе железнодорожного транспорта. Рассмотрим наиболее результативные, на наш взгляд, меры, реализация которых позволяет постоянно поддерживать необходимый и достаточный уровень деятельности организации через исполнение следующих мер:

- разработку стратегии деятельности организации (стратегических целей и технологий), исходя из возможных изменений деловой конъюнктуры,
- использование информированности управляющих всех уровней о стратегии организации и текущей деловой ситуации, о возможных изменениях в деятельности,
 - повышение квалификации управляющих и специалистов,
 - переквалификацию работников и приобретение ими нескольких смежных профессий или специальностей,

- расширение объема использования услуг консультационных и специализированных организаций и фирм,
- использование инноваций для создания высокопрофессионального уровня и стабильности работы персонала

Конечный результат процесса воспроизводства трудового потенциала Тындинского отделения ОАО РЖД – достижение устойчивого экономического развития отрасли Экономическое развитие возможно только при рентабельности производства

Исходя из анализа Тындинского отделения эффективны, на наш взгляд, следующие пути повышения рентабельности

Во-первых для повышения рентабельности производства руководству отделения и дороги, в целом, необходимо способствовать индустриальному развитию региона БАМ

Во-вторых посредством комплексной автоматизации и внедрения информационных технологий повысить качественный уровень процесса перевозок

В-третьих, усиления менеджмента и, соответственно повышения рентабельности можно добиться изыскав внутренние резервы снижения себестоимости

Повышение эффективности деятельности Тындинского отделения Дальневосточной железной дороги достигается и путем улучшения использования кадрового персонала Кадровая политика совершенствуется, так же, за счет улучшения подбора руководителей

В заключении подводятся итоги диссертационного исследования, формулируются выводы и практические предложения

На основе теоретического анализа обосновывается необходимость применения категории трудовой потенциал, формой движения которого является его воспроизводство, управление им может осуществляться на основе определенной методологической стратегии Применительно к Тындинскому отделению дороги была разработана модель управления воспроизводства его трудового потенциала С целью наиболее эффективного управления данными процессами были изучены уровень структурных компонентов трудового потенциала и мотивы деятельности железнодорожников, что позволило выявить значительные провалы в мотивационно-стимуляционном поле Это исследование послужило основой для разработки стимуляционного механизма и рекомендаций по воздействию на работников железнодорожной отрасли для более полной реализации ими их трудового потенциала, тем самым, обеспечив его воспроизводство на Тындинском отделении дороги, что видится, необходимым в условиях планируемого увеличения грузо- и пассажиро потоков по Северному широтному ходу

Предполагается, что теоретические положения и результаты исследования, содержащиеся в диссертации, окажутся полезными для дальнейшего изучения механизма воспроизводства трудового потенциала

Основные положения диссертации изложены в следующих публикациях автора:

I. В научных рецензируемых изданиях

1 Казаку, О В Мотивационный механизм регулирования воспроизводства трудового потенциала Тындинского отделения ДВ ЖД /О В Казаку // Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке / Под ред Ю М Сердюкова – Хабаровск Изд-во ДВГУПС, 2007 – с 66-72

2 Казаку, О В Мотивационный механизм регулирования воспроизводства трудового потенциала Тындинского отделения дороги /Б В Смирнов, О В Казаку // Вестник Бурятского государственного университета / Под ред Е П Евдокимова – Улан-Удэ Изд-во БГУ, 2009 – серия «Психология и социальная работа» - № 5 – с 259 – 266

II. Научные статьи

3 Казаку, О В Реформы в контексте социальных изменений /О В Казаку //Научно-техническое и экономическое сотрудничество стран АТР в XXI веке Труды Четвертой международной научной конференции творческой молодежи 12-14 апреля 2005 г – Хабаровск Изд-во ДВГУПС, 2005 – Т 4 – с 71 – 75

4 Казаку, О В К изучению социально-экономических аспектов реорганизации железных дорог /О В Казаку //Лига БАМа проблемы мировоззрения, экономики, социальной истории Материалы 1 межрегиональной научно-практической конференции молодых ученых, преподавателей, представителей общественных инициатив Дальнего Востока России (Тында, 28-29 октября 2004 года)/ Под ред Мотовниковой Е Н – Хабаровск Изд-во ДВГУПС, 2004 – с 33 – 37

5 Казаку, О В Трудовой потенциал некоторые контекстуальные подходы к определению и структуре социологического понятия /О В Казаку // Лига БАМа проблемы мировоззрения, экономики, социальной истории Материалы второй международной научно-практической конференции (Тында, 28-29 октября 2005 года)/ Под общ ред П А Ольхова, отв ред Мотовниковой Е Н – Хабаровск Изд-во ДВГУПС, 2005 – с 113 – 117

6 Казаку, О В Профессионально-образовательный потенциал молодежи в структуре трудового потенциала ОАО «РЖД» к анализу опросных материалов ДВГУПС /О В Казаку // Ученые записки ДВГУПС – Хабаровск Изд-во ДВГУПС, 2006 - с 89 – 96

7 Казаку, О В Проблема формирования интеллектуального потенциала студентов-железнодорожников /О В Казаку // Наука, инновации, образование актуальные проблемы развития транспортного комплекса России Материалы международной научно-практической конференции / Под общ ред В М Сай – Екатеринбург Изд-во Урал Гос Ун-та путей сообщения, 2006 – с 419 – 420

8 Казаку, О В Социальное здоровье студентов - железнодорожников (социологический анализ) /О В Казаку // Проблемы высшего образования сборник научных трудов / Под ред Т В Гамза – Хабаровск Изд-во ТОГУ, 2007 – с 26 – 27

9 Казаку, О В Мотивационно-стимуляционная сфера в структуре трудового потенциала Тындинского отделения дороги /О В Казаку //Иновационные технологии – транспорту и промышленности труды 45-й научно-практической конференции ученых транспортных вузов, инженерных работников и представителей академической науки, 7-9 ноября 2007 г , под ред Ю А Давыдова – Хабаровск Изд-во ДВГУПС, 2007 –т 6 - с 165 – 172

10 Казаку, О В Мотивационная сфера в структуре трудового потенциала железнодорожников /О В Казаку //Иновационные технологии – транспорту и промышленности труды 45-й научно-практической конференции ученых транспортных вузов, инженерных работников и представителей академической науки, 7-9 ноября 2007 г , под ред Ю А Давыдова – Хабаровск Изд-во ДВГУПС, 2007 –т 4 - с 140 - 145

11 Казаку, О В Профессиональная компетенция персонала на железнодорожном транспорте /О В Казаку // Актуальные проблемы Транссиба на современном этапе Кадровое и научно-техническое обеспечение процессов интеграции в мировую транспортную систему Международная научно-практическая конференция, посвященная 75-летию Сибирского государственного университета путей сообщения Ч 2 – Новосибирск Изд-во СГУПС, 2007 -174с – с 42- 44

12 Казаку, О В Профессионально-образовательная компетенция студентов в аспекте инновационного образования /О В Казаку // Проблемы интеграции российского образования в мировое образовательное пространство материалы межрегиональной научно-методической конференции, 18-20 ноября 2008 г В 2 т / под ред А Н Гануса - Хабаровск Изд-во ДВГУПС, 2008 - с 193 - 198

13 Казаку, О В Воспроизводство трудового потенциала транспортной отрасли региона /О В Казаку // «Отчетственная социология обретение будущего через прошлое» материалы IV Всероссийской научной конференции «Сорокинские чтения» - Хабаровск Изд-во ДВАГС, 2008 - с 84-86

III. Монография

14 Человеческие ресурсы кадрового потенциала в транспортной системе России Дальневосточного региона монография / Б В Смирнов, Л Г Абатурова, О В Казаку– Хабаровск Изд-во ДВГУПС, 2008 – 145 с

Результаты, полученные в ходе исследования отражены в отчете НИР «Образовательная программа по подготовке специалистов инновационной профориентации», объем – 5 пл, «Развитие кадрового потенциала в транспортной системе России», – 6,7 пл, методических рекомендациях «Методическое обеспечение анализа трудовых ресурсов транспортного пространства региона», объем – 3 пл, в рамках Инновационного образовательного проекта кафедры «Социальная работа и социология» ДВГУПС «Разработка методического обеспечения для анализа трудовых ресурсов предприятий транспортной, электроэнергетической, строительной отраслей и телекоммуникационного сектора»

Отпечатано с готового оригинал-макета в ЦНИТ «АСТЕРИОН»
Заказ № 174 Подписано в печать 29 05 2009 г Бумага офсетная
Формат 60x84¹/₁₆ Объем 1,5 п л Тираж 100 экз
Санкт-Петербург, 191015, а/я 83, тел /факс (812) 275-73-00, 970-35-70
asterion@ asterion ru