

DOI: 10.24412/1994-3776-2024-1-55-61

УДК: 316

М.С. Потемкин

РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВРЕМЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

**M. Potemkin. Development of human potential in the operations of a modern
enterprise**

Аннотация. В статье представлен теоретический и эмпирический анализ феномена человеческого потенциала в контексте деятельности современных предприятий. Сравнительный анализ существующих стратегий управления позволил автору определить приоритетные направления развития человеческого потенциала, факторы и ограничения этого процесса. Особое внимание уделено влиянию сетевой структуры общества на деятельность предприятий и возможности реализации человеческого потенциала в ее инновационных преобразованиях. Автором доказано, что развитие человеческого потенциала современных предприятий преодолевает противоречие между обезличиванием функционально-ролевых отношений персонала и индивидов в определении достижения конкретных результатов деятельности; между потребностями персонала в новых знаниях, технологиях, культуре и организации производства и технологической отсталостью средств труда, условиями его модернизации и перехода на новый технологический уклад.

Ключевые слова: человеческий потенциал, работники предприятий, мотивация, ценности, социальные действия, инновационное развитие.

Контактная информация: 191023, Санкт-Петербург, Садовая ул., д.21;
e-mail: dept.ksocupr@unecon.ru

Abstract. The article presents a theoretical and empirical analysis of the phenomenon of human potential in the context of the activities of modern enterprises. A comparative analysis of existing management strategies allowed the author to identify priority areas for the development of human potential, factors and limitations of this process. Particular attention is paid to the influence of the network structure of society on the activities of enterprises and the possibility of realizing human potential in its innovative transformations. The author has proven that the development of human potential of modern enterprises overcomes the contradiction between the depersonalization of functional-role relations between staff and individuals in determining the achievement of specific performance results; between the needs of personnel for new knowledge, technology, culture and organization of production and the technological backwardness of the means of labor, the conditions for its modernization and transition to a new technological structure.

Keywords: human potential, enterprise employees, motivation, values, social actions, innovative development.

Contact information: 191023, St. Petersburg, Sadovaya st., 21;
e-mail: dept.ksocupr@unecon.ru

Развитие человеческого потенциала в процессе формирования профессиональных управленческих компетенций затрагивает ключевую проблему включенности работников в деятельность предприятий и организаций, а именно мотивы, что отражается на реальном поведении и реальных социальных действиях в приобретении новых знаний, опыта работы приобщенности к коллективному (совместному) труду различных профессионально-квалификационных и статусных групп работников. Феномен мотивации в развитии человеческого потенциала обусловлен его влиянием на процесс побуждения работников к деятельности достижения личных целей или целей конкретной организации [12]. Известно также, что в развитии человеческого потенциала доминируют мотивы целерационального действия, учитывающие как экономические, так и социальные потребности людей. Состав

практических действий большинства работников предприятий и организаций по развитию своих профессиональных компетенций сопряжен с низким уровнем подготовки работников, слабой ориентацией в реальных социально-трудовых и управленческих отношениях; неразвитостью как общих, так и профессионально ориентированных коммуникаций, отсутствием согласованности личных и общественных интересов, адресностью мотивов, информационным и цифровым сопровождением профессиональной деятельности [8]. Общеметодологический подход к развитию человеческого потенциала и определению роли мотивации в приобретении новых знаний, предметно-ориентированных компетенций позволяет установить ценностно-смысловые характеристики процесса “профессионального взросления” индивида, приобщения его к новым практикам инновационного развития, экономического мышления и соответствующим им социальных действий. Можно утверждать, что важнейшим фактором мотивирования развития человеческого потенциала является формирование на предприятиях адекватных социальных ролей, способствующих развитию таких качеств работников, как инициативность, предприимчивость, ответственность и готовность к участию в принятии управленческих решений по достижению поставленных целей в работе. При этом следует учесть замечания Р.М. Фалмера, по которому необходимо учитывать три основные стратегии управления: стратегию защиты старого порядка, стратегию выбора режима адаптации к нововведениям и стратегию реконструкции [11]. В стратегии *защиты старого порядка* управления мотивирование работников связано с параметрами организации производства, выполнения конкретных цифр производства товаров и услуг и приобретает форму традиции общей стабилизации. Мотивации работников в *стратегии выбора режима адаптации* предполагают участие в различных профессионально-квалификационных и статусных групп в социально- профессиональном проектировании производства и управления, что стимулирует приобретение новых знаний, умений, навыков в работе и, в конечном счете, формирование новых профессиональных компетенций.

Стратегия реконструкции предполагает новое профессиональное управление предприятием, в котором обеспечивается согласование как по вертикали, так и по горизонтали целей, задач и интересов всех без исключения работников. В то же время данная стратегия решает такие задачи, как:

- теоретический и эмпирический анализ соответствия ранее сформированной стратегии развития предприятия новым задачам инновационного развития и управления;
- разработка конструктивных программ инновационного типа по развитию технологической, экономической и социально-организационной структуры деятельности предприятия по производству конкурентоспособных товаров и услуг;
- определение степени соответствия профессиональных и межпрофессиональных компетенций различных профессионально-квалификационных и статусных групп персонала требованиям и условиям инновационного развития предприятия;
- осуществление картирования рабочих мест по признакам инновационности и эффективности осуществления производственных процессов;
- определение возможностей персонала в использовании современных информационных и цифровых технологий в своей практической деятельности;
- формирование в структуре управления предприятием центров стратегического инновационного развития и специализированных профессиональных коммуникаций;
- введение в практику деятельности подразделений предприятия зон индивидуальной и коллективной ответственности;
- мониторинг степени удовлетворенности работников деятельностью на предприятии и включенности в организацию и управление производственными процессами;
- организация смены типовых ролей на роли инновационного сопровождения деятельности предприятия.

Формирование новых компетенций персонала предприятия практически не затрагивает в настоящее время процессов развития социальной и социокультурной среды, а также, не учитывая то обстоятельство, что среда как 1, так и 2, могут быть многоуровневыми и предметно-деятельными. Как следствие в структуре управления инновационным предприятием необходимо сформулировать алгоритм взаимодействия различных профессионально-квалификационных групп персонала в решении общественно значимых задач: производственных, технических, экономических, организационных и социальных. Подобная сопричастность работников к достижимости конечных результатов работы предприятия становится одним из важнейших направлений развития человеческого потенциала, причем именно его инновационного контекста. Одновременно решается еще одна важная задача развития человеческого потенциала, а именно: создается символическая реальность в деятельности предприятия - социальные нормы и поведенческие стереотипы; ценностно-смысловые и социально-профессиональные ожидания индивидов и коллективов; формируются условия для самореализации всех без исключения работников в процессе труда и управления; управление, имеющее социальный контекст, становится в большей мере бесконфликтным.

В развитии человеческого потенциала персонала предприятия все чаще обращается внимание на личностные качества работников: трудолюбие, исполнительность, честность, позитивность общения и поведения, самообладание, приверженность идеям созидания и развития, способность к самоорганизации и самооценкам. Внимание к данным признакам развития человеческого потенциала обусловлено и тем, что, по данным ряда исследований, установлено лишь “начало” использования этих признаков в формировании инновационной деятельности предприятий. По экспертным оценкам, приобщение этих признаков развития человеческого потенциала к инновационной деятельности оценивается от 4 до 8 баллов по 10-балльной шкале [8, с. 123-132].

Совершенно не случайно в концепциях научного управления предприятиями подчеркивается зависимость между рабочей силой, средствами и предметами производственной деятельности как равнозначными элементами достижения успеха [4].

В этом же контексте излагал свои мысли и Г. Мюнстерберг, отмечая, что необходимо отыскать людей, чьи интеллектуальные качества делают их наиболее подходящими для выполнения работ и создать психологические условия, при которых можно получить лучшие результаты [5]. К этим условиям Е.П. Ильин относил: 1) заработок; 2) продвижение по службе; 3) избегание критики; 4) избегание наказаний и неприятностей; 5) наличие социального престижа и уважения; 6) перспектива самореализации в данном виде деятельности [2, с. 144]. Условия 1-4 в этой классификации, по нашему мнению, мало имеют отношение к научному управлению, тем более в системе инновационной деятельности, а такие условия как создание комфортной среды, творчество, фиксация социально-профессиональных ролей, логика инновационного риска, рефлексивность на нововведения в сфере профессиональной и социальной деятельности, ценностно-смысловая определенность труда работников, самоопределенность и самоидентичность жизненной позиции могли бы стать наиболее значимыми в развитии человеческого потенциала любого предприятия.

Три стратегии развития предприятия, независимо от того, какая из них является преобладающей не могут не учитывать, что в последние годы формируется сетевое общество [13]. Сети представляют собой открытые структуры, которые могут беспредельно расширяться, включая в себя новые узлы, если эти узлы в состоянии поддерживать коммуникацию в рамках сети, то есть разделяют ее коммуникационные коды, (например, ценности или цели). Включение в сети, исключения из них, а также выстраивание архитектуры отношений между сетями - таковы основные процессы современного общества, осуществляемые благодаря информационно компьютерным технологиям (ИКТ) и искусственному интеллекту (ИИ).

Сетевая структура, если это касается деятельности предприятия, очень быстро реагирует на изменения в средствах, предметах труда и рабочей силы, используемых в производственном процессе. Включенное наблюдение на ряде предприятий полного технологического цикла позволило установить следующие организационно-технологические, хотя и неустойчивые позиции. 1) Резкое отставание развития техники и технологии от профессиональных и межпрофессиональных компетенций, когда средний разряд работ 2,8 - 3,2, а средний разряд работников 3,8 - 4,2; 2) опережение развития техники и технологии над уровнем квалификации работников от 1,5 до 4,0 раз, либо отсутствие заранее подготовленного персонала для работы на предприятии (срок такой подготовки может колебаться от 0,5 лет до 4-5 лет); 3) соответствие развития техники и технологий и уровня подготовки персонала при неопределенности сырьевой базы и методов его обращения в производственной деятельности предприятия; 4) начало или создание предприятия под так называемой “ключ”, что предполагает разработку стратегии развития по сетевому принципу (сетевому графику), а именно, осуществление работ в единой предметно-ориентированной последовательности. Но и в последнем случае предприятие нуждается еще в большей мере в финансовых ресурсах для поддержания темпов инновационной деятельности и не утраты возможных конкурентных преимуществ. В современной достаточно гибкой структуре производства, по крайней мере, способной реагировать на различного рода вызовы, сетевой принцип организации работы основан на предметно-ориентированных рабочих группах (инженеры, рабочие, вспомогательный персонал, руководители), в которых сложно определить состав в деятельности различных категорий работников как ценностно-мотивационных смыслов, так и ценностей, которые обусловлены внедрением в производственный процесс нового оборудования, технологии, конструктивных идей, воплощение которых на практике обеспечивает конкурентоспособность предприятия. И здесь можно утверждать, что развитие человеческого потенциала носит уже не единичный, а коллективный характер. Зависимость развития человеческого потенциала от коллективной деятельности, связанной с инновационными преобразованиями в производственной среде, профессиональным развитием различных категорий работников, их включенностью в творчество и формирование новых предметно-ориентированных знаний представлены на рисунке 1 [9, с. 116].

Социальная и производственная конструкция предприятий, стратегия которых связана с созданием предметно-деятельного пространства, создает собственную метасеть, которая является доминирующей над группами наемных работников и подчиняет их своим собственным интересам: коммерческим, организационным, производственным и политическим. При этом социальные интересы наемных работников в стратегии сетевого развития фиксируются по остаточному принципу. Здесь нельзя не вспомнить модель общественного устройства Н.Н. Семенова, который более 40 лет назад выдвинул основную гуманистическую цель, должно ставить новые идеалы, которые увлекали бы людей, развивали их творчество, приводили к расцвету личности при одновременном укреплении коллективного взаимодействия, к развитию взаимоуважения и взаимопомощи. И далее. В таком обществе будет покончено с настроениями бесперспективности, пессимизма, с безудержностью эгоистических интересов [10, с. 28]. Видимо, следует акцентировано обратить внимание на развитие человеческого потенциала руководителей предприятий, признаками которого было бы не завоевание определенного статуса в бизнес сообществе, не создание материального благополучия своей семьи, не продвижение личных интересов в производственной деятельности предприятия (возможно, это тоже необходимо), но и творческое мышление, широкие профессиональные компетенции, навыки делового общения, психологическая зрелость, хорошее физическое и духовное здоровье, стабильность в поведении и уверенность в себе, способность к самосовершенствованию, самодисциплине,

самоорганизованность, самокритичность, практичность и профессиональная этика. Ранее мы отмечаем обоснованность данных положений, опираясь на исследования проблем качества управленческого труда по показателям уровня организации труда на предприятиях, в оценках к рациональному уровню 39,0 - 51,0); уровня организационной структуры (15,0-21,0); уровня профессиональной подготовки персонала (64,0-81,0); уровня трудовой и производственной дисциплины (37,0-70,0); уровня инновационного мышления (14,0-28,0); уровня экономической ответственности (42,0-50,0) [7, с. 76-88]. Достижение этих и аналогичных показателей подчеркивает престиж трудовой деятельности, престиж образа жизни, престиж профессионального и общечеловеческого взаимодействия в решении общественно значимых задач.

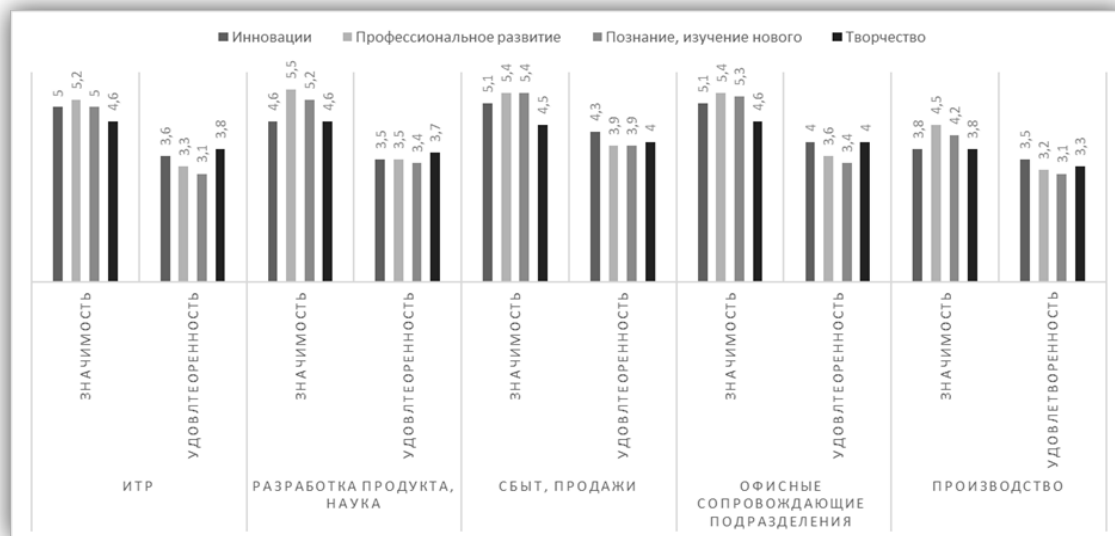


Рисунок 1. Оценки работниками значимости ценностно-мотивационных смыслов в деятельности и удовлетворенности их реализацией на текущем месте работы (по шкале от 1 до 6)

Примечание: Оценка производилась по 6-балльной шкале, где 1 – наименее значимый смысл, 6 – наиболее значимый, и, соответственно, 1 – наименьшая удовлетворенность возможностью реализовать смысл в деятельности, 6 – наиболее высокая удовлетворенность.

Профессиональное и общечеловеческое взаимодействие возможно на основе предметно-ориентированных социально-профессиональных норм и стандартов поведения. Х. Абельс, анализируя структурные признаки совместной деятельности по Т. Парсонсу [6, с. 494-526], подчеркивал, что человеку свойственно упорядочивать свое окружение посредством знаний и опыта, систематизируя при этом социальную реальность, создавая социальные институты, которые облегчают его жизнь, обозначают свои социальные действия для достижения желаемого [1]. Принимая решение человек, по существу, наводит порядок в окружающем мире и разрозненные факты сводит в систему, то есть систематизирует свои социальные действия. В социальных действиях мы отмечаем социальные индикаторы человеческого восприятия действительности, фиксируем осознанные интересы и ожидания от участия в трудовой деятельности, определяем личное и коллективное позиционирование на конкретном предприятии и в социальной среде, развитие человеческого потенциала в желательном направлении. Само желательное направление социально-профессиональных действий индивида и коллектива предприятия создает предпосылки для осознания роли каждого из участников производственного процесса. Кроме того, отметим, что по Т. Парсонсу роль есть тот организационный сектор ориентации субъекта действия, который предназначает и определяет его участие в процессе взаимодействия [16, р. 23]. Следует обратить внимание на то, что человеческий потенциал развивается в той или иной концептуальной схеме [15, р. 27], например, в контексте нашего исследования, в стратегии

развития современного инновационного предприятия, признаками которой являются логика коллективного действия и логика индивидуальных взаимодействий и функциональных определенностей.

Профессиональное и межпрофессиональное взаимодействие в структуре коллективной деятельности на предприятии предполагает создание системы ответственного поведения в процессе выполнения функционально-профессиональных работ (качества и количества); соблюдения временных параметров организационно-технологических операций; ориентации на деятельность других участников производственного процесса; оценку и самооценку коллективного и личного участия в достижении конечных результатов деятельности предприятия по показателям экономии сырья, энергии и материалов, использования технико-технологического оборудования и т.п. Ответственность как феномен развития социально-трудовых отношений в деятельности предприятия является несомненной, многомерной, конструктивной и познавательной, выражая не только состояние производственно-экономической ситуации в коллективе, но и морально-нравственные и духовные позиции в достижении поставленных целей и задач. По Т. Эллиоту ответственность - это специфический способ мышления, чувствования и поведения [14]. Несомненно, ответственность не только как общий признак созидательной деятельности человека, но и как общественное явление, участвующее в формировании его гражданской позиции в сфере труда и управления, становится важным в формировании человеческого потенциала индивидов и коллектива предприятия. Однако в проводимых исследованиях степень ответственности работников даже при выполнении типовых функций резко различается (см. рис. 2).

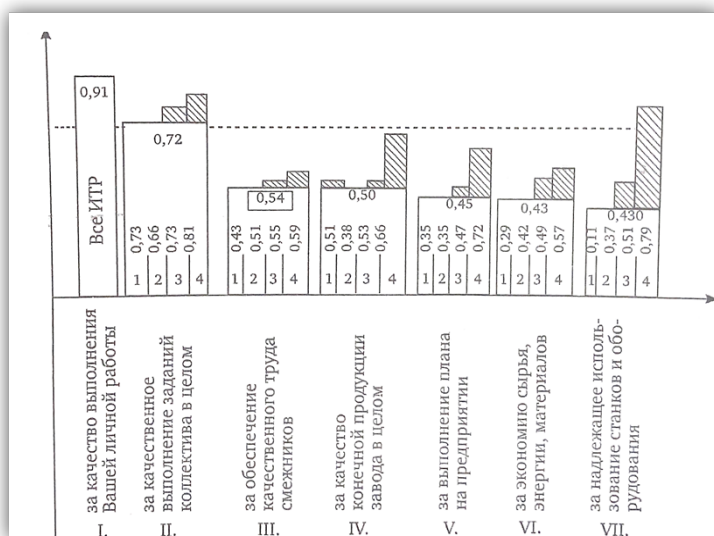


Рисунок 2. Степень осознания ответственности ИТР (max, min =1.00). Примечание. 1-конструкторы; 2-технологи УГТ; 3-технологи производства; 4-мастера

Заметим, что на основании включенного наблюдения и анализа управленческих решений установлено, что в разработке различного рода планов участвовало всего 16,0% инженерно-технических работников. Также отмечается, что на предприятии:

- не созданы условия для роста профессиональных компетенций работников (68,0%);
- отсутствуют центры инновационного развития, создающие условия применения новых знаний, навыков и опыта работы (34,0%);
- проведение экспериментов в преобразования, технико-технологической структуры производства, применение экономических методов совершенствования производственной

деятельности ограничивается временным параметром осуществления основной плановой деятельности предприятия (72,0%) и т.д.

И совершенно не случайно более 60,0% респондентов полагают необходимым создание в структуре управления предприятиями инновационных центров; 85,0% - зон экономической ответственности за результаты своего труда; 42,0% - бизнес-инкубаторов, в которых зарождались бы научные идеи, повышение конкурентоспособности выпускаемой продукции; 40,0% - создание внутрифирменных и межотраслевых научно-технических программ, соединяющих специалистов самых различных специальностей; 28,0% - организацию стажировок творческих работников в лучших мировых корпорациях, участие в международных научно-технических программах и проектах.

Человеческий потенциал в деятельности современного предприятия “воплощается в знаниях, опыте, навыках персонала, в общей культуре, философии фирмы... В своей основе - это “невидимый” и “неосвязаемый” актив, не проходящий через бухгалтерию, но оказывающий огромное влияние на доходность компании и ее оценку” [3].

Развитие человеческого потенциала современных предприятий преодолевает противоречие между обезличиванием функционально-ролевых отношений персонала и индивидов в определении достижения конкретных результатов деятельности; между потребностями персонала в новых знаниях, технологиях, культуре и организации производства и технологической отсталостью средств труда, ограничивающей конкурентность предприятия, условия его модернизации и перехода на новый технологический уклад; между индивидуализацией мышления и осознанием своего эго “я” и коллективных профессиональных и межрегиональных коммуникаций, основанных на принципах сотрудничества и товарищеской взаимопомощи.

Литература

1. Абельс Х. Проблема социального порядка в социологии Т. Парсонса // https://rusneb.ru/catalog/000202_000006_1237379/?ysclid=lu086erbic928360127
2. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. - СПб. : Изд-во “Питер”. 2000. с. 144
3. Иноземцев В. За пределами экономического общества // Расколота цивилизация. - М. : Академия, 1999. - 340 с.
4. Макмиллан И. Японская промышленная система. - М. : Прогресс, 1988. - 400 с.
5. Мюнстерберг Г. Психология и экономическая жизнь. - М.: 1924.
6. Парсонс Т. Понятие общества: компоненты и их взаимоотношения // Американская социологическая мысль. М. : 1996. С. 494-526
7. Потемкин В.К. Качество управленческого труда. Учебное пособие. - СПб. : Изд-во СПбГЭУ, 2015, с. 76-88
8. Потемкин В.К. Социальные проблемы человекоориентированного управления предприятиями и организациями. - СПб. : Изд-во Инфо-Да, 2021. - 320 с.
9. Потемкин, В. К., Вельмисова Д. В. Ценностно-мотивационные смыслы формирования инновационных компетенций работников предприятий и организаций / В. К. Потемкин, Д. В. Вельмисова. – Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский государственный экономический университет, 2023. – 174 с. – ISBN 978-5-7310-6141-4. – EDN FXWTNO. с. 116.
10. Семенов Н.Н. Наука и общество. - М.: Изд-во Наука, 1981, с. 28
11. Фалмер Р.М. Энциклопедия современного управления. М. : ВИПК энерго, 1992. - 108 с.
12. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность: в 2-х т. / пер.с нем.- М. : 1988
13. Castells M. The Rise of the Network Society. Cambridge, Mass. : Blackwell Publishers, 2000
14. Eliot T.S. Notes Towards a Definition of Culture. - L., 1948
15. Parsons T. On Building Social System Theory: A Personal History // Talcott Parsons, Social Systems and the Evolution of Action Theory. N.Y., The Free Press, 1977. P. 27
16. Parsons T., Shils E.A. (eds.) Towards a general theory of action. N.Y., 1962. P. 23