

## **ЗАКОНОМЕРНОСТИ ВЛИЯНИЯ ФАКТОРОВ ВНЕШНЕЙ СРЕДЫ НА ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ ПРЕДПРИЯТИЯ (НА МАТЕРИАЛАХ РЕСПУБЛИКИ СЕВЕРНАЯ ОСЕТИЯ - АЛАНИЯ)**

**Казимова А.А.**

*ОАО «Всероссийский центр уровня жизни» (ВЦУЖ), Научно-образовательного центра проблем регулирования социально-трудовых отношений, Москва, Россия (105043, г. Москва, 4-я Парковая ул., 29), e-mail: [info@vcug.ru](mailto:info@vcug.ru)*

---

Новизна предложений автора заключается в динамическом подходе к трудовому потенциалу предприятий, а также обоснованию необходимости учета влияния факторов внешней среды на его уровень. В отличие от статического измерения, динамический подход к трудовому потенциалу позволяет значительно повысить релевантность отражения состояния и возможностей предприятия. С целью определения характера влияния внешних факторов на трудовой потенциал проведено исследование 100 предприятий, в котором проанализированы их фактические результаты деятельности, а респондентами выступили руководители и специалисты разного уровня. Представлены результаты исследований влияния факторов внешней среды на уровень трудового потенциала предприятий, позволившие выявить ряд закономерностей взаимодействия его составляющих. В частности, выявлен характер взаимозависимостей между трудовым потенциалом предприятия, количеством его партнеров, объемами деятельности предприятия, а также уровнем его издержек. Кроме того, в работе анализируется характер влияния безработицы и миграции на состояние трудового потенциала предприятия: в рамках исследования выявлено, что предприятия, обладающие большим трудовым потенциалом, являются «центрами притяжения» для трудоустройства, что создает возможности для реализации более эффективной кадровой политики в условиях изменяющейся конкурентной внешней среды.

---

Ключевые слова: трудовой потенциал предприятия, факторы, внешняя среда, динамический подход, миграция, конкуренция.

## **THE INFLUENCE PATTERN OF ENVIRONMENTAL FACTORS UPON BUSINESS LABOUR POTENTIAL**

**Kazimova A.A.**

*Open Joint Stock company «All-Russian Center of Living Standard», Moscow, Russia (105043, the 4<sup>th</sup> Parkovaya St., Moscow), e-mail: [info@vcug.ru](mailto:info@vcug.ru)*

---

The novelty of the author's proposal is a dynamic approach to the enterprise labour potential, and to the necessity of taking into account the environmental factors' impact upon the labour potential level. As opposed to static measurements, dynamic approach to the labour potential enables to significantly increase the accuracy of evaluation of the enterprise standing and opportunities. In order to identify the nature of impact of environmental factors upon an enterprise labour potential, 100 companies were assessed: their actual operating results were analyzed, and companies' managers and specialists of various levels were interviewed in the course of the study. The article presents the results of environmental factors impact studies, which enabled the author to define a number of regularities of interaction of the labour potential components. Particularly, the article presents the nature of interdependence between labour potential of an enterprise and the number of its partners, its scope of activities as well as level of costs. Furthermore, the article explores the nature of impact of unemployment and migration upon enterprise labour potential and vice versa: the study helped to reveal that the enterprises with higher labor potential represent so called "centers of attraction" for employment, which enables them to carry out more efficient human resource policy in the changing competitive environment.

---

Keywords: enterprise labour potential, factors, environment, dynamic approach, migration, competition.

### **Введение**

В современных условиях необходимо повышение интегрального потенциала предприятий - основы формирования эффективности и укрепления стратегических позиций предприятия [1].

Особая роль принадлежит трудовому потенциалу, представляющему собой «возможное количество и качество труда, которым располагает трудовой коллектив (кадры) организации при определенном уровне развития» [2]. Оптимальное использование труда работников в производстве с учетом их психофизиологических особенностей, уровня профессионализма, квалификации, производственного опыта, при наиболее благоприятных организационно-технических условиях труда – это проявление трудового потенциала сегодня.

Проявляется синергетический эффект, порождающий эффект команды в процессе взаимодействий на рынке труда, который может как снижать простую сумму индивидуальных потенциалов работников, так и превышать ее.

Многие ученые-экономисты считают, что трудовой потенциал предприятия является научной проблемой, требующей дальнейшей разработки [3]. Для более полного отражения величины трудового потенциала, определения составляющих его элементов и для целей мониторинга следует рассматривать его состояние с учетом внешней среды.

**Цель данного исследования** состоит в определении характера влияния внешних факторов среды функционирования предприятия на уровень его трудового потенциала и выявлении закономерностей взаимодействия его составляющих.

В рамках исследования автора трудовой потенциал предприятия рассмотрен как понятие, интегрирующее в себе совокупность характеристик работников, их состав и структуру, личностные качества и профессиональные особенности, сочетаемые с показателями и условиями труда на данном предприятии с учетом влияния внутренних и внешних факторов, воплощаясь в другие виды потенциалов и в конечные результаты деятельности.

Введенное понятие трудового потенциала ориентировано на возможность статистического учета количественных и качественных показателей, характеризующих персонал, а также факторов и условий, в которых происходит формирование и воплощение потенциала.

Одной из задач управления и организации труда на предприятии является недопущение нарушения эквивалентности между изменениями внешней среды и уровнем трудового потенциала, что условно можно отразить как:

$$YOTP = TP(a_1; a_2; \dots; a_n) \rightarrow VS(b_1; b_2; \dots; b_n),$$

где YOTP – управление и организация труда; TP – трудовой потенциал предприятия; VS – внешняя среда; а – компоненты трудового потенциала предприятия; b – факторы внешней среды.

С этой целью осуществлено исследование деятельности 100 предприятий РСО-А, в котором проанализированы их фактические результаты деятельности, а респондентами выступили руководители (62%) и специалисты разного уровня (38%). При проведении исследования были соблюдены все необходимые условия обеспечения репрезентативной выборки.

Исследование показало, что трудовой потенциал непосредственно влияет на объем выручки и сам обусловлен количеством партнеров (поставщиков и потребителей), которые влияют на показатели предприятия, определяя численность работников, продолжительность времени выполнения работ по договорам и т.п.

Выявленная закономерность между числом партнеров, величиной выручки по исследуемым предприятиям представлена на рис. 1.

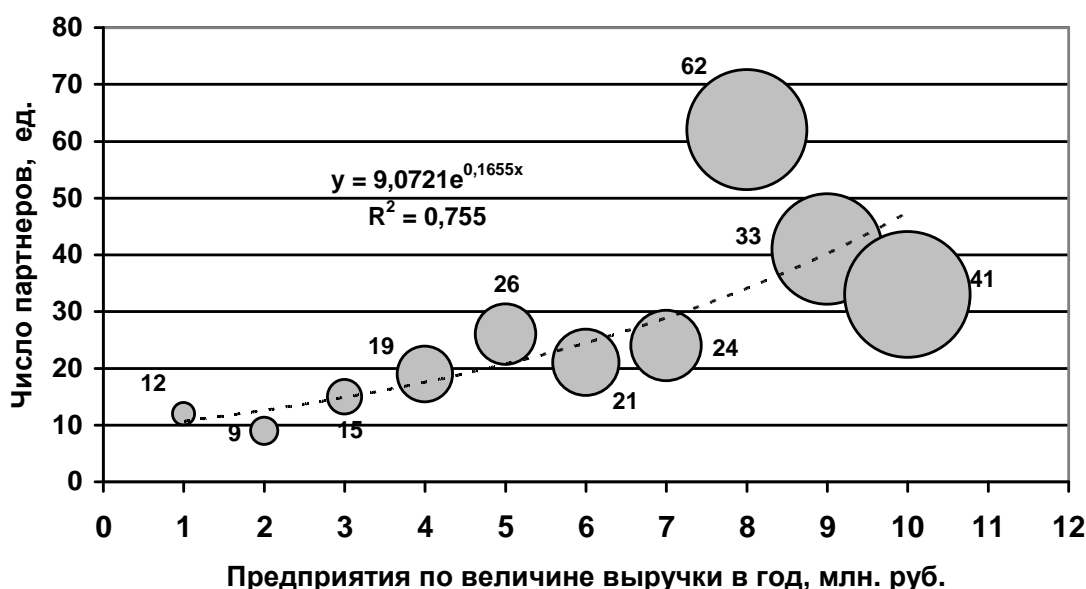


Рисунок 1. Зависимость между числом партнеров и объемами деятельности предприятий<sup>1</sup>

Данная зависимость определяется аппроксимирующей экспоненциальной кривой  $y = 9,0721e^{0,1655x}$  и величиной достоверности аппроксимации  $R^2=0,755$  (достаточно высокая достоверность). Кроме того, приведенные показатели имеют коэффициент корреляции, равный 0,87 (высокий уровень связи). Видно, что предприятия, имеющие более высокие значения объемов выручки, отличаются большим числом партнерских связей.

<sup>1</sup> Источник: расчет автора.

В исследовании применен подход к трудовому потенциалу предприятия, находящегося в динамической окружающей среде, испытывающего влияние ее факторов и вынужденного осуществлять своевременные изменения в своей деятельности. Традиционное рассмотрение трудового потенциала (ТПП) как показателя максимального использования труда и возможностей работников в условиях нестабильной и быстро изменчивой рыночной ситуации и отражаемой формулой

$$ТПП \rightarrow \max$$

не может быть применимо. Одна из причин заключается в том, что для сохранения необходимой эффективности трудовой потенциал предприятия должен своевременно адаптироваться применительно к изменившимся требованиям рыночной среды, иначе неизбежно могут возникнуть экономические потери. Это требует расчета по этапам процесса изменений трудового потенциала с применением нормирования значений и последующим усреднением [4], что можно отразить следующей формулой:

$$ТПП_t = \frac{\sum_{i=1}^n П_i}{n},$$

где ТПП – трудовой потенциал предприятия; П – значение потенциала; i – число значений ряда (периодов); t – период времени исследования.

В отличие от статического измерения, динамический подход к трудовому потенциалу позволяет значительно повысить релевантность отражения состояния и возможностей предприятия.

Автором установлено, что существует закономерность связи объемов деятельности и издержек предприятий. Закономерность имеет понижающий характер, что означает: с ростом объема деятельности удельные издержки на единицу продукции (работ, услуг) снижаются. Влияние масштаба деятельности на издержки известно давно, однако в нашем исследовании оно означает, что трудовой потенциал более крупных предприятий обладает свойствами, которые не присущи предприятиям с меньшими объемами деятельности. Это связано с тем, что более крупные предприятия имеют возможность поддерживать и развивать все три составляющие трудового потенциала: физическую, интеллектуальную и социальную. В частности, эти предприятия имеют лучшие финансовые возможности для привлечения более квалифицированных работников, оснащения рабочих мест самым современным высокопроизводительным оборудованием, высокими денежными вложениями в человека и т.д.

В работе исследована связь результата деятельности предприятия и его трудового потенциала. Для предприятия величина трудового потенциала важна как фактор обеспечения необходимого результата деятельности в виде выручки, дохода или прибыли.

В практике сформировались следующие методы оценки трудового потенциала предприятия: на основе определения численности работников; на основе определения фонда рабочего времени; метод стоимостной оценки; метод балльной оценки; кластерный метод; на основе коэффициентов; метод интегральной оценки - исследованные в работе.

Для предприятия величина коэффициента эффективности трудового потенциала ( $K_{тпп}$ ) может считаться приемлемой при соблюдении условия:

$$K_{тпп} = \sum_{i=1}^n P_i / \sum_{i=1}^n Z_{тпп} \rightarrow \max \quad ,2$$

где  $P$  – результат труда работников (выручка, объем) ожидаемый по  $i$ -му виду деятельности;  $Z_{тпп}$  – затраты на обеспечение трудового потенциала предприятия по  $i$ -му виду трудовой деятельности;  $n$  – число видов деятельности.

Однако исследование показало, что рост результата деятельности предприятия не находится в прямой зависимости от роста его трудового потенциала, а отражает закономерность убывающей отдачи. Это означает, что при росте затрат на повышение трудового потенциала результат деятельности предприятия сначала возрастает, а затем с определенного периода начинает замедляться и может перейти в фазу спада, что отражает исчерпание его возможностей и необходимость введения изменений, например, в виде: перехода на новый вид продукции; внедрения более совершенных технологий и способов организации производства; развития коллектива в виде переобучения, повышения квалификации и т.д. (рис. 2).

---

<sup>2</sup> Формула здесь и далее - разработка автора.

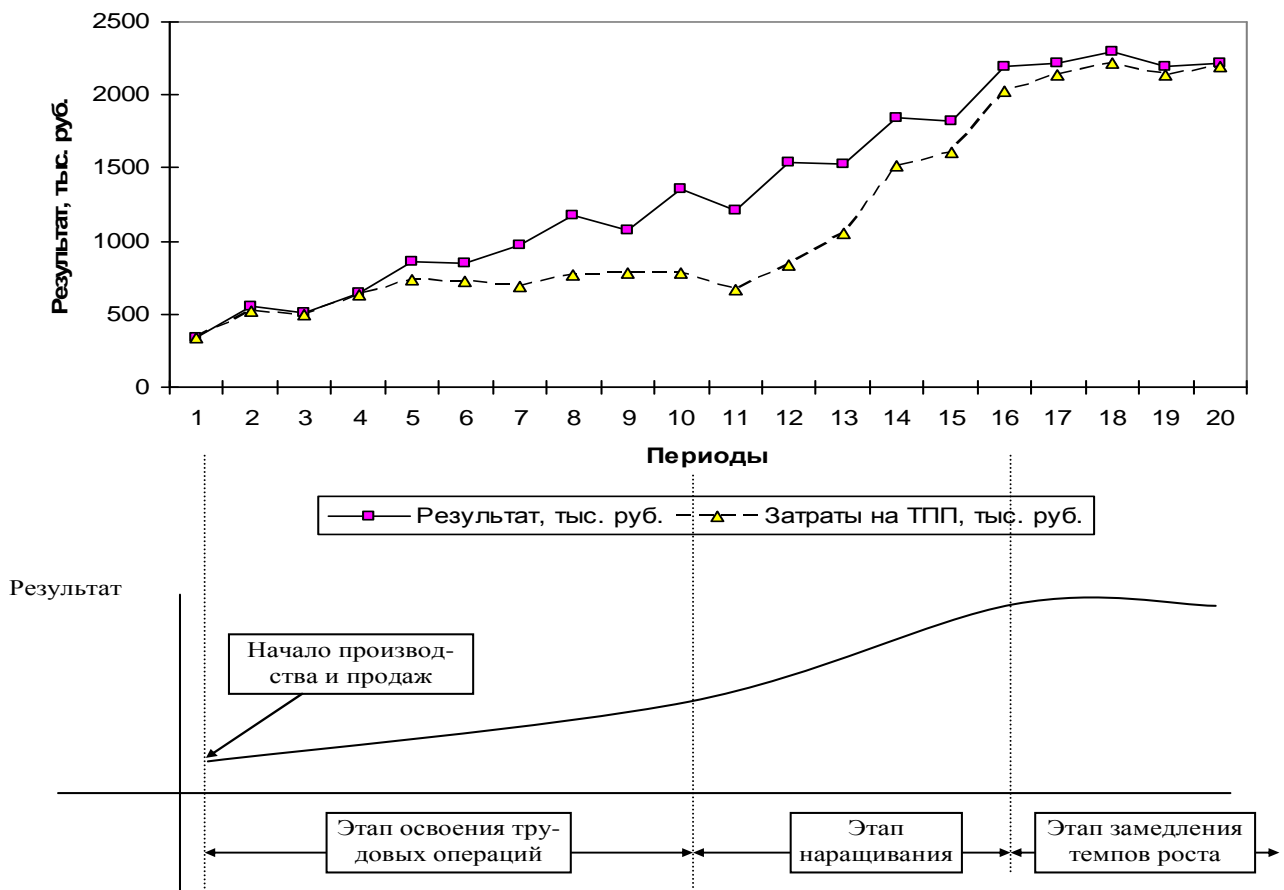


Рис. 2. Закономерность результата деятельности и затрат на повышение трудового потенциала предприятия<sup>3</sup>

В верхней части графика показаны закономерности изменения результата деятельности предприятия и затрат на трудовой потенциал. В нижней части графика для наглядности показана кривая жизненного цикла продукции, с которой совмещены характерные этапы верхнего графика. Результаты исследования вполне коррелируют с теорией жизненных циклов И. Адизеса (Adizes I.), отражая необходимость и своевременность гибкости и управляемости организации.

До настоящего времени практически не изучен характер влияния безработицы и миграции на состояние трудового потенциала предприятий. Этот внешний фактор в последнее время оказывает все большее влияние на сложившиеся условия, закономерности и характеристики трудовых отношений.

Влияние занятости мигрантов на трудовой потенциал предприятия может носить характер: понижающий, повышающий, циклический, утрату устойчивости. Влияние миграции на трудовой потенциал предприятия происходит через рынок труда (например, службы занятости), с которыми предприятия региона взаимодействуют при наборе или

<sup>3</sup> Разработка автора.

увольнении работников, а также путем образования вокруг предприятий особой среды спроса и предложения рабочей силы, обладающей определенными качествами и показателями (по уровню образования, квалификации, потребностями в уровне зарплаты и т.д.).

По результатам исследования выявлены следующие закономерности:

- предприятия, имеющие более высокие значения доли иммигрантов в составе работников, имеют меньшие объемы выручки. Это свидетельствует о том, что иммигранты в основном заняты относительно низкоквалифицированным и низкооплачиваемым трудом: на погрузо-разгрузочных работах, уборке улиц, строительско-ремонтных работах и т.п.;
- доля иммигрантов, беженцев и вынужденных переселенцев остается достаточно высокой в тех областях применения труда, в которых не обязательно требуют регистрацию, наличие документов (паспорта, санитарной книжки) и т.д. Вместе с тем средние и относительно крупные предприятия зачастую используют нелегально труд иммигрантов по причине возможности его низкой оплаты;
- большинство выходцев из СНГ находят занятие в сфере мелкого бизнеса, розничной торговли и различных видов частной деятельности.

В ходе исследования сформулирована гипотеза о том, что число обращений граждан, преимущественно мигрантов, с целью трудоустройства свидетельствует о степени рыночной привлекательности предприятия и характеризует экономическую политику его органов управления. Число обращений мигрантов создает некоторую конкуренцию за рабочие места, что в конечном итоге может способствовать повышению качества и количества труда, а также уровня трудового потенциала.

В исследовании выявлено, что предприятия, обладающие большим трудовым потенциалом, являются «центрами притяжения» для трудоустройства. Данный вывод дополнительно подтверждается и высоким коэффициентом корреляции (0,98), исчисленным между исследуемыми показателями. При этом на такие предприятия обращаются люди, обладающие более высоким личным потенциалом. Подобная ситуация создает возможность для более тщательного отбора кадров и своевременной юстировки механизма ротации персонала под изменившиеся условия внешней среды.

На предприятиях РСО-А заняты работники, имеющие высокий процент по уровню послевузовского и высшего профессионального образования по сравнению с РФ и СКФО. Вместе с тем возможности работников с высоким образованием не находят своей практической реализации в создании современной конкурентоспособной продукции. Внутренние затраты предприятий на научные исследования и разработки с 2000 года выросли более чем в 10 раз (с 29,8 млн руб. до почти 300 млн руб. в 2012 г.). Однако они не

обеспечили разработку новых технологий. Персонал предприятий ориентирован не на создание собственных передовых технологических инноваций (в 2012 г. на предприятиях не было ни одного случая разработки собственной технологии), а на привлечение сторонних технологий, число которых составляет примерно 18-20 технологий ежегодно.

Из-за низких модернизационных возможностей предприятия РСО-А имеют сложности в разработке и производстве инновационных товаров (выпускаемых не ранее 3-х лет), объем которых в общем объеме продаж составил в 2012 г. всего 0,3%. Проведенный анализ позволяет сделать вывод о том, что качественные составляющие трудового потенциала предприятий РСО-А нуждаются в дальнейшем совершенствовании.

Миграция оказывает заметное влияние на воспроизводство населения и рабочей силы в Республике Северная Осетия - Алания. За 1990-2011 годы в Северную Осетию из-за пределов ее границ на постоянное место жительства приехало 129,6 тыс. чел. Из республики за этот же период уехало 108,4 тыс. чел, то есть миграционный прирост составил 21,2 тыс. чел. Это означает, что население Северной Осетии начиная с 1990 года увеличилось за счет миграционных процессов, поскольку естественный прирост практически отсутствовал.

Опрос мигрантов показал наличие ряда их проблем на рынке труда: бюрократических, финансовых, психологических, социальных.

В число бюрократических проблем респонденты (82%) отнесли значительный перечень собираемых документов, сбор которых требует неопределенного количества времени; неопределенные сроки рассмотрения прошений, длящиеся годами; субъективность и предвзятость, возникающие на собеседованиях, в том числе с работодателями. Особые сложности возникают на этапах подтверждения квалификации, оформлении трудовых контрактов, лицензий, медицинских страховок.

Свои финансовые проблемы мигранты (67%) связывают с обязательными затратами, которые необходимы на всех этапах трудоустройства, в том числе на обучение, переобучение и повышение квалификации.

В числе психологических проблем респонденты (58%) отмечали невозможность трудоустройства на высокооплачиваемую работу в связи с недостаточным знанием языка, отсутствием опыта работы; трудности адаптации к новой ситуации и т.д.

Основные социальные проблемы мигранты (58%) связывают со сложностями коммуникации с местными органами властями (в том числе при поиске работы, детских садов для детей и т.д.); трудностью восприятия производственной культуры, традиций и обычаев.



**Вывод.** Трудовой потенциал предприятия не является обособленным и изолированным в пределах предприятия экономическим явлением. Равно как и само предприятие, его трудовой потенциал испытывает на себе влияние факторов внешней среды, в числе которых все большую важность приобретают процессы миграции. Соответственно направления развития трудового потенциала, равно как и методы его оценки и мониторинга, должны формироваться с учетом влияния как внутренних, так и внешних факторов. В отличие от статического измерения, динамический подход к трудовому потенциалу позволяет значительно повысить релевантность отражения состояния и возможностей предприятия.

Проведенное исследование обосновывает необходимость системного решения вопросов развития трудового потенциала предприятий в неразрывной связи с ситуацией на рынке труда и повышением роли мигрантов в экономике. Учитывая повышение роли мигрантов на рынке труда, автором предложено, помимо решения общих проблем повышения качества жизни мигрантов, основное внимание уделить вопросам совершенствования подготовки, повышения квалификации и продвижения высокопрофессиональных кадров из числа мигрантов, необходимо создать условия для приезда на работу высококвалифицированных зарубежных специалистов, являющихся носителями современных знаний и технологий по приоритетным направлениям формирования инновационной экономики.

### Список литературы

1. Рыбаков М.Ю. Как навести порядок в своем бизнесе. Как построить надежную систему из надежных элементов. Практикум. – М. : ИКАР, 2012. – 384 с.
2. Хмелева Г.А., Хмелева Е.М. Трудовой потенциал организации в условиях инновационного вектора развития страны // Евразийский международный научно-аналитический журнал. – 2009. - № 2 (30). – URL: <http://www.m-economy.ru>.
3. Чаленко А.Ю. Оценка трудового потенциала. Капитал страны : федеральное интернет-издание. – URL: <http://kapital-rus.ru>.
4. Бухонова С.М., Дорошенко Ю.А. Теоретические и методические основы экономической оценки трудового потенциала // Российское предпринимательство. — 2004. — URL: <http://www.creativeconomy.ru>.
5. Ревуцкий Л.Д. Потенциал и стоимость предприятия. - М. : Перспектива, 1997. - 128 с.

### Рецензенты:

Прокудин В.А., д.э.н., профессор, ООО «Всероссийский центр уровня жизни», г. Москва.  
Меньшикова О.И., д.э.н., профессор, ООО «Всероссийский центр уровня жизни», г. Москва.