

позиций освящены в монографии В.П. Леднева¹. В третьей главе автор прослеживает создание на Урале системы подготовки и повышения квалификации преподавателей учебных заведений ПТО в 1940-1980-е гг.

В исследованиях Теляшова В.П. анализируется деятельность государственных органов в сфере профтехобразования в 1970-1980-е гг. Автор в своих работах дает краткий исторический обзор состояния профессионально-технического образования в предшествующие периоды, сосредотачиваясь на историко-партийном аспекте².

Таким образом, история профессионально-технической подготовки рабочих кадров на Урале в 1946—1985 гг. нуждается в дальнейшем изучении. Обращает на себя внимание тот факт, что отдельные периоды истории технического образования рабочих изучены неравномерно. Менее исследованы этапы развития системы техучебы рабочих в послевоенные годы. Анализ работ отечественных историков позволяет сделать вывод, что до сегодняшнего дня при изучении развития профтехобразования на Урале в 1945-1965 гг. можно столкнуться с рядом проблем, которые недостаточно исследованы и нуждаются в более тщательном и комплексном рассмотрении. Необходимо проанализировать и обобщить уже наработанный исторический материал, изучить не востребованные ранее источники по данной проблематике и на их основе дать объективную, лишенную идеологической окраски оценку состояния профессионально-технического образования на Урале в 1946-1985 гг.

С.А. Ловыгин

СОЦИОЛОГИЧЕСКАЯ ДИАГНОСТИКА РАЗВИТИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

¹ Леднев В.П. Профессионально-педагогическое образование на Урале: становление и развитие/ Науч. ред. Г.М. Романцев. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2004.-142 с.

² Теляшов В.П. Деятельность партийных организаций Свердловской области по созданию условий для дальнейшего развития системы профтехобразования (1971-1980). // XXVI съезд КПСС и задачи в области развития культуры и коммунистического воспитания трудящихся. - Свердловск, Изд-во УрГУ, 1983. С. 65-76.

Опыт хозяйственной деятельности предприятий свидетельствует о важной роли человеческого фактора в производстве, эффективного использования способностей персонала. Вместе с тем трудовой потенциал многих организаций используется недостаточно полно и эффективно.

Комплексное обеспечение условий для более полного использования трудового потенциала может содействовать повышению производительности труда и заработной платы наряду с такими мерами, как реструктуризация предприятий, их техническое перевооружение.

Трудовой потенциал – это ресурсная категория, включающая в себя источники, ресурсы и средства труда, которые могут быть использованы для решения какой-либо задачи, достижения определённой цели; это возможности отдельного лица, организации в конкретной деятельности. Трудовой потенциал организации (ТПО) включает в себя её информационный (индивидуальные знания специалистов) и человеческий ресурс, что делает возможным их изучение в рамках предприятия.

На сегодняшний день система управления персоналом может считаться эффективной, если в любых производственных ситуациях она позволяет руководителям максимально эффективно управлять каждым работником организации. Следует заметить, что сегодня не существует научно обоснованного способа эффективного управления людьми, способа, который бы позволил устранить «дефекты» в существующих управленческих системах и решить две противоположные задачи: с одной стороны формализовать рабочие межличностные отношения в рамках организационных структур, сведя его к ряду простых процедур, но с другой стороны, не допустить излишней «технологизации» процесса управления людьми. Управление трудовым потенциалом организации позволит не упустить из виду «человеческую сторону предприятия». Управляя ТПО, необходимо исходить из того, что научно-технический прогресс ведёт к циклическому обновлению всех факторов и элементов производства. Цель

управления в этих условиях – свести к минимуму долю нереализованных возможностей рабочей силы; формирование конкурентоспособного трудового потенциала организации необходимо с учётом происходящих и предстоящих изменений в её внешней и внутренней среде.

Социологическая диагностика, как этап социоинженерной деятельности, включает в себя выявление и описание социальных проблем организации. Напомним, что социальная проблема – это всегда несоответствие между должным и существующим; это отражение в сознании людей социального противоречия в качестве значимого для них несоответствия между целью и результатом.

Социологическая диагностика трудового потенциала направлена на формирование эффективной системы управления персоналом. Объектом диагностики в данном случае выступает совокупный трудовой потенциал организации, динамика его развития, а также технологии и методы управления его развитием и реализацией. Диагностика трудового потенциала на этапе его развития является ключевым моментом в развитии предприятия, повышении его конкурентоспособности, эффективности работы по достижению основных целей.

Проблемы развития трудового потенциала предприятия связаны с недостаточной, неполной реализацией функций системы управления персоналом на рассматриваемом этапе. При систематизации проблем методом построения теоретического «дерева» мы выделили четыре составляющие:

- проблемы обучения персонала;
- проблемы управления служебной карьерой;
- проблемы социального развития предприятия;
- проблемы формирования корпоративной культуры.

По каждой составляющей были выделены показатели, конкретные её проявления. Так, например, проблема обучения персонала может

проявляться отсутствием чётко сформулированных целей обучения, критериев отбора сотрудников, нуждающихся в обучении и т.д.

Мы считаем, что социологическая диагностика, прежде всего, должна включать анализ имеющегося трудового потенциала организации, чтобы выяснить отклонения его фактического состояния от нормативного. Для характеристики фактического состояния трудового потенциала персонала могут быть выбраны четыре показателя: достаточности, рациональности, интенсивности и эффективности его использования. Для характеристики нормативного состояния (помимо анализа документов предприятия) могут быть заданы аналогичные вопросы, раскрывающие представленные показатели руководителям подразделений, но относиться они уже будут к общей оценке трудового потенциала подчинённых им сотрудников.

Далее следует объективировать построенное теоретическое «дерево проблем», опираясь на результаты диагностических интервью с персоналом организации. Это поможет определить конкретные показатели, проявления каждой из проблем развития трудового потенциала. По результатам интервью можно провести групповую работу с представителями позиционных групп сотрудников с целью выработки мер по решению выявленных проблем.

Таким образом, диагностика ТПО обеспечит эффективное выполнение функций системы управления персоналом, создаст возможность оптимального развития трудового потенциала организации. Решение представленных проблем будет способствовать эффективному использованию человеческих и информационных ресурсов предприятия, повышению производительности труда.