

М.В. Захарова

## Формирование человеческого капитала при создании новых полимерных производств

---

На промышленных предприятиях в области создания полимерных материалов предъявляются повышенные требования к квалификации персонала. Инновационные тенденции развития полимерной подотрасли сопряжены с особым вниманием к качественному уровню знаний и навыков специалистов, занятых в данном производстве, и охватывают различные теоретико-прикладные области [5].

Первое направление развития компетенций наемных работников связано с областью знаний фундаментальной и теоретической химии. Ученые до сих пор продолжают разработку технологий производства новых химических соединений экспериментальным путем. В научном сообществе ведутся дискуссии о необходимости создания новой системы периодических элементов с учетом колебания их атомных весов [6]. Существенные изменения в основах химической науки не будут происходить в один момент, но их влияние будут ощущать на себе новые поколения специалистов, занятых не только на предприятиях производства полимеров, но и в целом во всей химической отрасли. Поэтому одним из важнейших требований будет умение быстро переориентироваться в условиях меняющейся науки для успешного применения знаний в трудовой деятельности.

Второе направление развития компетенций связано с непрерывным совершенствованием машин и оборудования, применяемых для производства полимерных материалов. Использование более технологичного оборудования позволяет повысить не только эргономику рабочего места, но и изготовить конечный продукт с более качественными техническими характеристиками.

Третье направление развития компетенций современного специалиста связано с навыками творческого мышления и нестандартным подходом к решению поставленных задач в инженерных областях. В настоящее время технические вузы при обучении в большей степени уделяют внимание взаимосвязи гуманитарных и естественнонаучных дисциплин. И потому на рынок труда выходят молодые специалисты, способные эффективно использовать свой трудовой потенциал, проявляя качественный уровень освоения профессии и навыки креативного мышления. В свою очередь, от бизнес-сообщества требуется рационально распределять материальные ресурсы для оптимальной интеграции человеческого капитала с производ-

ственной деятельностью. Для этого необходимо выделить приоритетные направления вложений в человеческий капитал: обеспечение безопасности условий труда и мотивации к повышению эффективности результатов труда.

Для достижения цели создания безопасности на производствах химической промышленности необходим системный стратегический подход. Обеспечение безопасности трудовой деятельности должно быть органично введено в иерархию стратегий предприятия. Совокупность трудовых ресурсов в настоящее время представляет собой сложную и динамичную систему, и стратегию охраны и безопасности труда важно рассматривать как производство продукта особого назначения, потребителем которого является трудовой коллектив самого предприятия. При этом все интересы участников данного процесса должны быть гармонизированы. Однако ключевым вопросом в сфере охраны труда является определение направления расхода финансовых ресурсов: на поддержание системы безопасности или повышение ее эффективности. На данном этапе развития на большинстве отечественных производствах полимерных материалов результат достигается за счет расходов на поддержание системы охраны труда на существующем уровне [3].

Ко второму направлению вложений денежных средств в человеческий капитал является система оплаты наемного труда. В настоящее время имеется множество инструментов мотивации, среди которых можно отдать предпочтение наиболее подходящему промышленному предприятию с учетом специфики его деятельности. Одной из основных проблем остается невысокий и скачкообразный характер оплаты труда рабочих на полимерных производствах (рис. 1).

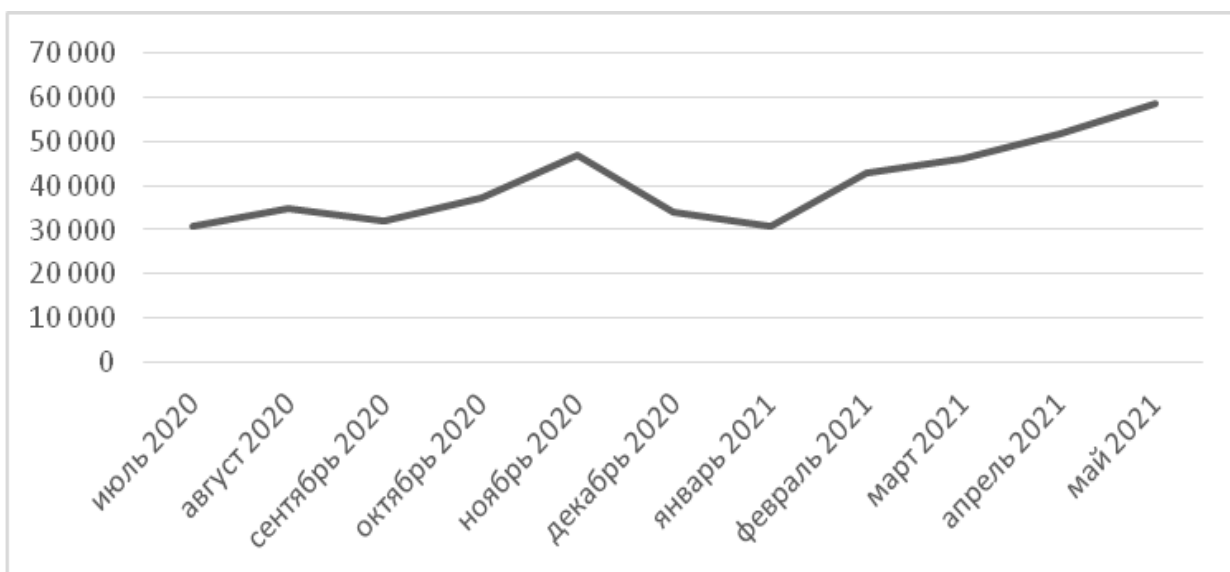


Рис. 1. Средний уровень оплаты труда рабочего на предприятиях по производству полимеров (июль 2020 – май 2021)

Эффективно разработанная система оплаты труда позволит работникам современного промышленного предприятия иметь возможность повышения уровня квалификации, проявлять постоянный интерес к результатам своего труда, способствовать поддержанию дружественной атмосферы в коллективе и оптимально распределять денежные ресурсы в соответствии с результативностью работы наемного персонала.

Выбор конкретной системы оплаты труда зависит от характера проводимых на предприятии работ. В отраслях химической промышленности предпочтительнее использовать сдельно-премиальную систему оплаты труда для стимулирования работников к перевыполнению производственных планов, поскольку на предприятиях данной отрасли необходимо иметь достаточный запас готовой продукции в случаях повышения рыночного спроса.

В последнее время повышенный интерес проявляется к бестарифной системе оплаты труда. Она предполагает распределение денежных ресурсов в соответствии с поставленными задачами и определенным функционалом каждого сотрудника, а также предусматривает мотивацию, взаимосвязанную с нефинансовыми показателями работы. А определение доли вклада сотрудника обсуждается на собрании коллектива [2]. Однако формат работы в рамках данной системы оплаты имеет срочный характер, что позволяет стимулировать работников на протяжении всего срока действия договора, и дает ощущение значимости своего вклада для предприятия. Наиболее частое применение бестарифной системы связано с производством высокотехнологичной и инновационной продукции.

При организации и планировании производства полимерных материалов в структуре затрат на оплату труда и мотивации персонала необходимо учитывать:

- уровень квалификации и способность к совершенствованию профессиональных качеств с учетом будущих тенденций сферы деятельности;
- поддержание пропорций в постоянном обмене опытом между работниками в соответствии с возрастом, стажем и уровнем профессиональной подготовки.

В условиях быстрых темпов развития и наращивания оборотов по выпуску продукции на предприятиях полимерных материалов человеческий капитал и материальные ресурсы становятся незаменимыми, приобретая при этом тесную взаимосвязь. Даже в случаях автоматизации производственного процесса всегда находится направление деятельности, в котором требуются высвободившиеся трудовые ресурсы. Например, к такому можно отнести: освоение новых знаний, участие в научных исследованиях и разработках, обмен опытом и знаниями между различными функциональными подразделениями.

На основании вышеперечисленных рассуждений можно предложить рекомендации, способные помочь с установлением нормы затрат на содержание трудовых ресурсов на предприятиях полимерной подотрасли:

- при нахождении предприятия в фазе зрелости увеличивать долю затрат на мотивацию за счет снижения доли на обеспечение охраны труда;
- по мере развития предприятия увеличивать долю затрат, связанную с повышением уровня квалификации персонала, особенно в области исследования новых технологий производства полимерных материалов;
- прирост персонала должен осуществляться в прямой зависимости с приростом материальных ресурсов.

Приведенные рекомендации позволят обеспечить эффективное управление человеческим капиталом на полимерных производствах за счет создания команды высококвалифицированных специалистов при условии соблюдения количественного соотношения работников и технологических процессов, осуществляемых на предприятии.

### Литература

1. Стасева Е.Д. Управление и организация охраны труда на предприятиях / Е.Д. Стасева. – Ростов-н/Д: Донской государственный технический университет, 2019. – 118 с.
2. Большаков Е.М. Современные модели и методы мотивации, применяемые в процессе управления персоналом / Е.М. Большаков // Бенефициар. – 2018. – № 19. – С. 31-33.
3. Коркачев В.А. Совершенствование системы охраны труда на промышленных предприятиях: подходы к построению обобщенной модели управления / Коркачев В.А., Коряков А.Г. // Образование – Наука – Производство: Материалы IV Всероссийской научно-практической конференции. 2020.– С. 151-156.
4. Ланская А.В. Эффективные методы стимулирования и мотивации персонала / А.В. Ланская // Экономическая среда. – 2018. – № 1 (23). – С. 4–8.
5. Лубнина, А.А. Инновационная стратегия развития и планирования организационных структур предприятий нефтегазохимического комплекса / А.А. Лубнина, А.И. Шинкевич, Ф.Ф. Галимулина, Г.Р. Гарипова // Организатор производства. – 2017. – Т. 25. – № 3. – С. 27–36.
6. International Council of Chemical Associations. Режим доступа: <https://icca-chem.org>. (дата обращения: 24.05.2021).