

ПОИСК ОПТИМАЛЬНЫХ ПУТЕЙ ФОРМИРОВАНИЯ И ВОСПРОИЗВОДСТВА ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Безуглова Ю.В., Т.Н. Иголкина

г. Белгород,

Белгородский университет кооперации, экономики и права

kaf_ek@buket.ru

В настоящий момент времени в России база трудового потенциала формируется в условиях суженного воспроизводства населения, сокращения абсолютной численности лиц в трудоспособном возрасте, роста доли старших возрастных групп в его структуре, ввода экономических санкций, др.

Характер использования трудового потенциала, сложившийся к настоящему времени, не соответствует потребностям современного этапа экономического развития России: имеются большие потери трудового потенциала из-за плохого состояния здоровья и преждевременной смертности. Ухудшается качество общего и профессионального образования, деформированная профессионально-квалификационная структура занятых (с высокой долей работников ручного и малоквалифицированного труда во всех отраслях экономики) не отвечает потребностям производства, а недостатки в организации оплаты труда не стимулируют роста трудовой отдачи работников.

Трудовой потенциал представляет собой один из главных элементов экономического потенциала организации, целью рационального использования которого является экономическая эффективность ее деятельности и успешная реализация стоящих перед ней социальных и экономических задач. Повышение качества трудового потенциала и эффективного его использования является одним из факторов стабилизации экономического роста, поскольку несоответствие качественных характеристик каждого отдельно взятого индивидуума негативно сказывается на уровне потенциала в целом, обеспечении социальной экономической эффективности.

Понятие «трудоу потенциал» в настоящее время, особенно с учетом региональных особенностей, не имеет достаточно четкого определения.

Ряд экономистов определяют трудовой потенциал как имеющиеся в настоящее время и прогнозируемые в будущем трудовые возможности страны, региона или предприятия [1]. Трудовой потенциал можно охарактеризовать количеством трудоспособного населения, его профессионально-образовательным уровнем и другими качественными характеристиками. Аналогично определяется трудовой потенциал страны, региона, предприятия [4].

Трудовой потенциал - это интегральная оценка и количественных, и качественных характеристик экономически активного населения. Различают трудовой потенциал отдельного человека, предприятия, территории, общества.

Панкратов А.С. в своих работах рассматривает трудовой потенциал как интегральную форму, количественно и качественно характеризующую способность общества в динамике обеспечить человеческий фактор производства в соответствии с требованиями его развития [2]. По мнению Сухаревского Б.М. составными элементами трудового потенциала являются: население и занятость, образовательный уровень, содержание труда, техническая вооруженность и производительность труда [3].

По мнению Костакова В.Г., трудовой потенциал - это запасы труда, зависящие от общей численности трудовых ресурсов и их структуры по возрасту и полу, накопленных знаний, степени соответствия демографической структуры работающих условиям повышения эффективности труда, социальной мобильности населения (территориальной и профессиональной).

Такие авторы как Добрынин А.Н., Дятлов С.А., Царенова Е.Д. под трудовым потенциалом понимают потенциал рабочего времени человека, обладающего совокупностью общепрофессиональных и профессионально-квалификационных характеристик, которые с учётом исторических, демографических, национальных и других особенностей могут быть использованы в той или иной сфере общественного производства [1].

Как видим, из приведенных выше определений, на сегодняшний день, в современной научной экономической литературе, не существует единого мнения о понятии «трудовой потенциал», однако авторы едины во взгляде, что трудовой потенциал коллектива организации не является постоянной величиной. Напротив, его количественные и качественные характеристики постоянно меняются под воздействием не только объективных факторов (изменений в вещественном компоненте производства, в производственных отношениях), но и управленческих решений. В связи с этим считаем целесообразным проведение постоянного мониторинга трудового потенциала в организации, который представляет собой наблюдение, оценку и прогноз состояния формирования и использования трудового потенциала организации.

Процесс мониторинга основных компонентов трудового потенциала работников организации оказывает значительную помощь в поиске оптимальных путей его формирования и воспроизводства в условиях трансформации экономических отношений в стране.

Процесс мониторинга трудового потенциала работников предприятия в различные периоды состоит из ряда взаимосвязанных и последовательных этапов, которые представлена на рис. 1. В зависимости от результатов, полученных на предыдущих этапах, определяется необходимость проведения следующих.

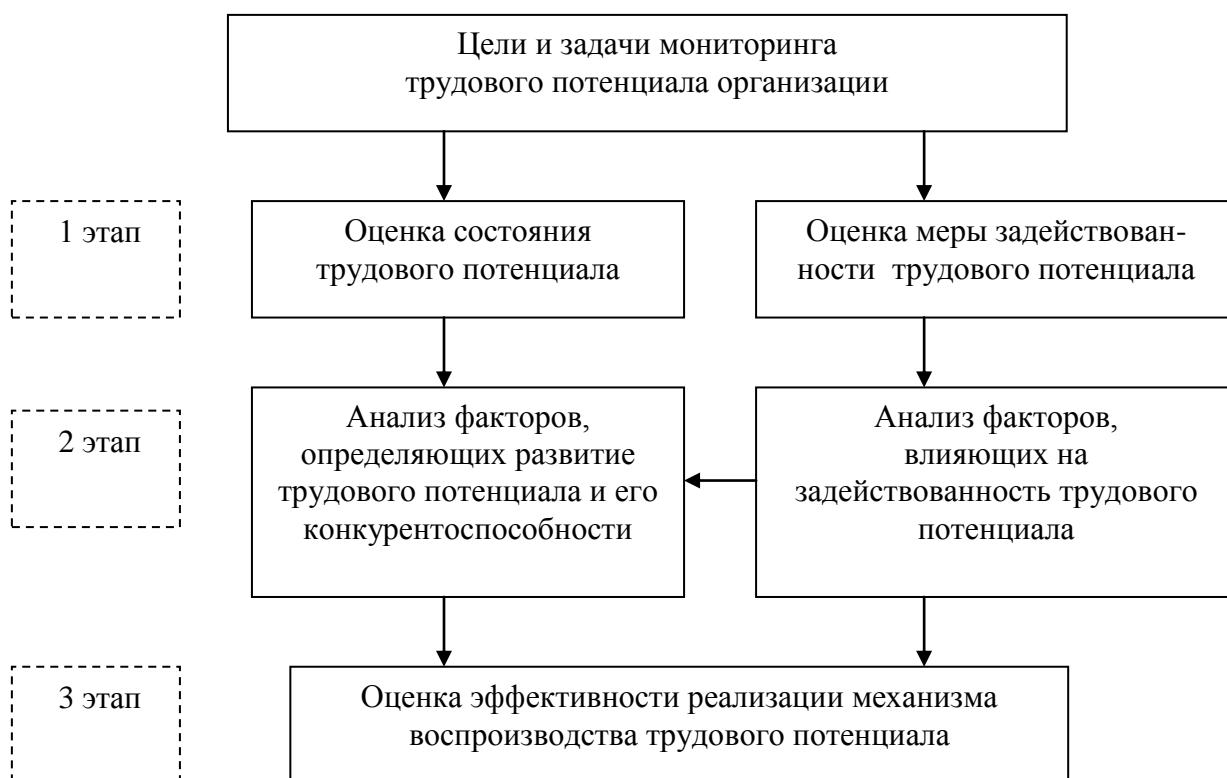


Рис. 1. Этапы мониторинга трудового потенциала работников организации

На первом этапе, в зависимости от целей и задач исследования, анализируется степень соответствия уровня развития компонентов трудового потенциала работников требованиям производства и мера его задействованности, оценивается индивидуальная конкурентоспособность работников.

На втором этапе анализируются факторы, детерминирующие развитие трудового потенциала работников, что может способствовать более эффективному использованию трудового потенциала и достижению более высокого уровня конкурентоспособности персонала предприятия.

На данном этапе также рекомендуется проводить интегральную оценку состояния трудового потенциала, которая может быть представлена в виде формулы:

$$I = \sqrt[n]{\prod_{j=1}^n \left(\sum_{i=1}^3 k_i \cdot \frac{P_{ij}}{100} \right)} \quad (1)$$

где I - интегральная оценка уровня развития трудового потенциала;

n — качество учитываемых показателей; n

i = 1...3 - порядковый номер степени проявления показателей;

j = 1...n - порядковый номер учитываемого показателя;

p_{ij} - удельный вес работников с i-м проявлением j-го показателя, %.

k_i - вес степени проявления показателя, доли единицы.

На основе интегральной оценки состояния трудового потенциала для оценки конкурентоспособности работников предприятия предлагается использовать следующую шкалу (табл. 1).

Таблица 1

Оценка уровня конкурентоспособности трудового потенциала организации

Шкала качественной градации уровня конкурентоспособности	Шкала интегральной оценки трудового потенциала предприятия
Высокий уровень	От 0,75 до 1,00
Средний уровень	От 0,50 до 0,75
Низкий уровень	До 0,5

Таким образом, эффективность организационно-управленческих преобразований по повышению конкурентоспособности предприятий может быть достигнута через совершенствование механизма воспроизводства трудового потенциала, основанного на принципе сочетания активного использования и непрерывного обучения работников.

Трудовой потенциал работника - это способности и профессионализм, позволяющие воспроизводить и реализовывать знания, умения для адаптации во внешней и внутренней среде. Трудовой потенциал обеспечивает конкурентоспособность работника при наличии следующих преимуществ:

– объективные: уровень образования и квалификация, профессиональная подготовка, стаж работы. В большинстве своем эти характеристики могут быть подтверждены документально;

– субъективные: степень готовности человека к профессиональной мобильности, к постоянному профессиональному и квалификационному росту и совершенствованию, к творчеству и к инновациям.

Таким образом, практическое значение проблемы формирования и использования трудового потенциала сводится к оценке результативности его применения, ключевыми принципами которой являются:

1) соответствие трудового потенциала работника характеру, объему и сложности выполняемых трудовых функций и видов работ;

2) обусловленность структуры трудового потенциала материально-вещественными факторами производства;

3) обеспеченность ресурсами труда рабочих мест;

4) профессионально-квалифицированный рост работников.

Известно, что чем выше трудовой потенциал предприятия, чем выше потенциальные возможности нанятой рабочей силы, тем более сложные задачи могут решаться коллективом (в отношении выпуска продукции, ее качества, быстроты

освоения новых ее видов, эффективности производственно-хозяйственной деятельности и т.д.).

Однако наличие таких преимуществ отнюдь не свидетельствует о том, что главная задача управления персоналом – максимальное наращивание трудового потенциала. Здесь есть и ограничения, в частности появление рабочей силы, чей трудовой потенциал будет слишком завышенным для конкретных условий производства, не соответствовать его потребностям, являться «излишним». Такая ситуация нежелательна по нескольким причинам. Во-первых, набор или подготовка рабочей силы такого качества обходится предприятию слишком дорого. Во-вторых, этот трудовой потенциал не будет полностью использован, и средства, затраченные на рабочую силу, не окупятся. У самих работников это может вызвать неудовлетворенность работой на данном предприятии, затем последует увольнение по собственному желанию.

Несоответствие трудового потенциала коллектива потребностям производства в условиях хозяйственной самостоятельности и инициативы трудовых коллективов представляется серьезной проблемой. Как отмечается в литературе, «...в некоторых коллективах весьма болезненно воспринимаются программы реконструкции предприятий под новые высокоэффективные технологии, отсутствует серьезная заинтересованность в освоении новых профессий и специальностей, наблюдается апатия и безразличие к перестройке форм управления предприятием.

Вне всякого сомнения, подобные явления отражают определенные противоречия между качеством трудового потенциала на данном объекте и условиями его предполагаемой реализации. При этом возможны два крайних случая: либо трудовой потенциал низок, что препятствует осуществлению темпов внедрения новшеств производства, либо потенциал высок, но не созданы социально-психологические предпосылки для его эффективного высвобождения».

Все это обуславливает необходимость постоянного контроля над ситуацией, корректировки выбранной кадровой политики, упреждения возможных негативных явлений путем планомерного управленческого воздействия на рабочую силу в соответствии с текущими и перспективными задачами развития самого предприятия.

Список литературы

1. Кононенко Р.В., Скубина О.Н., Еремян В.И. Организация оплаты труда в условиях рыночной экономики. – Белгород: Кооперативное образование, 2010. – 239 с.
2. Клименко О.И., Рындина Ю.А. Теоретико-методические аспекты регламентации трудовых отношений: Монография. – Белгород: Изд-во Белгородского университета кооперации, экономики и права, 2011. – 132 с.
3. Снитко Л.Т., Кононенко Р.В., Некрасова Е.А. Система материального стимулирования труда работников организаций потребительской кооперации: сущность, структура, направления совершенствования: Монография. – Белгород: Кооперативное образование, 2006. – 235 с.
4. Экономика предприятия: Учебник / Под ред. проф. Н.А. Сафранова. – М.: Юристъ, 2011. – 584 с.
5. Экономика предприятия: Учебник для вузов / Под ред. В.Я. Горфинкеля. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. – 865 с.