

ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ ПРЕДПРИЯТИЯ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АСПЕКТ

Д.М. Шестопалова, магистрант

Керченский государственный морской технологический университет
(Россия, г. Керчь)

Аннотация. В статье рассмотрены сущностные характеристики трудового потенциала предприятия. Представлена трактовка данного понятия с позиций различных авторов. Представлены основные характеристики трудового потенциала предприятия.

Ключевые слова: трудовой потенциал, рабочая сила, трудовые ресурсы, управление.

Введение. Совершенствование развития трудового потенциала предприятия возможно только при умелом управлении персоналом (кадрами). Современные кадровые службы используют специальные кадровые технологии, комплексное и эффективное применение которых позволяет развивать трудовой потенциал предприятия и каждого его работника. В условиях настоятельной необходимости активизации кадровой политики, вопрос о наличии в организации эффективной программы управления развитием трудового потенциала работников перерастает в актуальную проблему. В этой связи весьма важным является поиск гибких и эффективных инструментов, направленных на развитие трудового потенциала, способствующих реализации стратегии организации, создающих внутриорганизационные условия для вовлечения персонала в процесс постоянного преобразования. В то же время круг научных исследований по проблеме развития трудового потенциала персонала финансовых организаций, ее взаимосвязи со стратегией и эффективностью организации ограничен, а в практике деятельности ряда российских организаций зачастую отсутствует понимание содержания, а в ряде случаев – необходимости данного процесса. Отсутствие научно обоснованных методов оценки, определения направления развития и управления развитием трудового потенциала персонала предприятий (организаций) определяет актуальность выбранной темы исследования.

Результаты исследования. В трактовке современных ученых «потенциал персонала» предстает в динамике развиваю-

щегося, непрерывного и многопланового процесса, отражающего скрытые возможности работников. [2,3,5,9]. Относительно содержания категории «потенциал», следует выделить три существующих подхода:

1. Сторонники первого подхода считают, что «потенциал - это совокупность необходимых для функционирования или развития системы различных ресурсов, главным образом экономических, непосредственно связанных с функционированием производства и ускорением научно-технического прогресса».

2. Сторонники второго подхода представляют «потенциал как систему материальных и трудовых факторов (условий, составляющих), обеспечивающих достижение целей производства».

3. Сторонники третьего подхода рассматривают «потенциал как способность комплекса ресурсов решать поставленные перед ним задачи, т.е. потенциал - это целостное выражение совокупной возможности коллектива для выполнения каких-либо задач».

На этой основе делается вывод о синергетическом эффекте, совокупной возможности коллектива, т.е. чем удачнее сложилась структура объекта, чем в большем соответствии находятся его структурные и функциональные элементы, тем выше его потенциал и эффективность. [3]

Возникновение понятия «трудовой потенциал» в числе других категорий стало результатом интеграции науки и практических потребностей в качественном анализе резервных возможностей персонала, которые могут быть востребованы для ускорения темпов экономического роста органи-

зации. Категория «трудовой потенциал» изучается в различных науках: экономике, статистике, социологии, философии демографии, и других. Отсюда берет корни проблема неоднозначной трактовки поня-

тия разными учеными. Приведем развернутую характеристику существующих подходов к категории «трудовой потенциал» в таблице 1.

Таблица 1. Характеристика подходов к категории «трудовой потенциал» [1-9]

Подход	Представители	Характеристика
1	2	3
Отождествление с понятием «рабочая сила»	Алехина О., Павлуцкий А., Татаркин А.И., др.	Совокупность физических и духовных способностей как функциональная рабочая сила, связанная с определенным местом ее приложения: конкретной отраслью хозяйства, объединением, предприятием, рабочим местом.
Отождествление с понятием «трудовые ресурсы»	Врублевский В.К., Дегтярь Л.С., Кунельский Л.Н., Коровяковская Н.В., Косаев А.Г., Костаков В.Г., Попов А.Д., Сергеева Г.П., Чижова Л.С., Шахова В.А., др.	Численность трудоспособного населения, занятого в производстве, имеющего физические и интеллектуальные способности к труду
Представление о трудовом потенциале как о форме личного или человеческого фактора	Добрик В., Долинский М.И., Гольдин Л.И., Жук А.А., Карпухин Д.Н., Онищенко В.Ф., Панкратов А.С., Шаленко М.В., др.	Форма личного или человеческого фактора производства, обладающего ценностными ориентациями, мотивами поведения, личностными характеристиками и т.п., являющегося активным субъектом производства
Учет влияния на трудовой потенциал преимущественно экономических отношений	Колосова Р.П., Маслова И.С., Тяжов А.И., др.	Интегральная форма воплощения специфических социально-экономических качеств населения, трудовых ресурсов и рабочей силы в человеческом факторе и объективная предпосылка общественного производства, регламентирующая возможности его развития
1	2	3
Учет влияния на трудовой потенциал постоянно усложняющихся форм общественной жизни	Болко В.К., Егоров В.Д., Магомедов М.М., Рачек С.В., др.	Количество, качество и мера способностей к общественной деятельности той части трудоспособного населения, которая желает и готова работать (включая занятых и безработных), определяющее возможности приведения в действие других составляющих экономического потенциала через конкретную систему форм и отношений занятости

С учетом данного анализа понятий, «трудовой потенциал» можно охарактеризовать как степень возможного участия работников в трудовой деятельности с учетом их психофизиологических, социально-демографических, квалификационных и личностных особенностей, а также возможностей их развития в процессе трудовой деятельности. [3]

В соответствии с трактовкой Одегова Ю.Г., трудовой потенциал «выступает в единстве пространственных и временных характеристик, концентрируя в себе одновременно три уровня связей и отношений:

– во-первых, отражает прошлое, т.е.

представляет собой совокупность свойств, накопленных системой в процессе ее становления и обуславливающих ее способность к функционированию и развитию. В этом плане понятие «потенциал» фактически принимает значение понятия «ресурс»;

– во-вторых, характеризует настоящее с точки зрения практического применения и использования наличных способностей. Это позволяет провести различие между реализованной и нереализованной возможностями. В этой своей функции понятие «потенциал» отчасти совпадает с понятием «резерв». Оставшиеся в нереализованном виде структурные элементы по-

тенциала могут привести к снижению эффективности его функционирования (например, неиспользуемые в работе трудовые навыки утрачиваются), а «избыточный» запас сил и способностей работника обеспечивает гибкость и маневренность развития системы по отношению к меняющимся условиям труда;

– в-третьих, ориентирован на развитие (будущее): в процессе трудовой деятельности работник не только реализует свои наличные способности, но и приобретает новые силы и способности. Представляя собой единство устойчивого и изменчивого состояний, потенциал содержит в себе в качестве перспективы элементы будущего развития». [1]

Заключение. Таким образом, постоянно меняющиеся условия и жесткая конкуренция требуют от финансовых организаций максимально эффективной реализации трудового потенциала работников, организации и отрасли в целом. Выполнение данной цели может быть достигнуто при условии целенаправленного развития трудового потенциала работников, который является его базисом и характеризуется не уровнем подготовки работника к занимаемой должности, а его потенциалом, то есть его возможностями в долгосрочной перспективе. [6]

В настоящее время среди исследователей существует несколько подходов к трактовке научного понятия «трудо­вой потенциал», основными из которых являются: отождествление данной категории с понятиями «рабочая сила» или «трудо­вые ресурсы», представление о трудовом потенциале как о форме личного или человеческого фактора, учет влияния на трудовой потенциал экономических отношений или усложняющихся форм общественной жизни. Сравнительная характеристика категорий в области экономики труда и управления персоналом помогла определить среди них место категории «трудо­вой потенциал», выявить сущность понятия «трудо­вой потенциал», которое представляет собой степень возможного участия работников в трудовой деятельности с учетом их психофизиологических, социально-демографических, квалификационных и личностных особенностей, а также возможностей их развития в процессе труда. Основой трудового потенциала отдельного работника является человеческий потенциал, как совокупность возможностей, реализуемых человеком в процессе труда. Реализованный трудовой потенциал (в совокупности его составляющих), в свою очередь, входит в состав категории «человеческий капитал». [5]

Библиографический список

1. Берглезова Т.В. Понятие кадрового потенциала и его влияние на эффективность деятельности промышленного предприятия // Проблемы предпринимательства в экономике России (межвузовский сборник научных трудов), 2008, №8 [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://www.cfin.ru/bandurin/article/sbrn08/07.shtml>.
2. Бобкова Е.В., Майорова Н.А. «Человеческий капитал с позиции системного подхода» // электронный журнал ВЛГУ, 2007, №18 (ч.2) [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://journal.vlsu.ru/index.php?id=899>.
3. Веснин В.Р. Основы менеджмента: Учебное пособие. – М.: Элит-2000. – 440 с.
4. Кибанов, А.Я Организация управления персоналом на предприятии / А.Я. Кибанов, Д.К. Захаров. М.: ГАУ, 2008
5. Поташник Я.С. Трудовой потенциал персонала управления организации. [Электронный ресурс] - Режим доступа: http://www.rusnauka.com/8._NPE_2007/Economics/19166.doc.htm.
6. Судакова Е.С. Взаимосвязь развития трудового потенциала персонала и эффективности организации // Интернет-журнал «Наукoведение», 2014 №3 (22) [Электронный ресурс]- М.: Наукoведение, 2014 - .Режим доступа: <http://naukovedenie.ru/PDF/159EVN314.pdf>.
7. Управление персоналом: Учебник для вузов /Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина.

— 2-е изд., перераб. и доп. – М: ЮНИТИ, 2002

8. Управление персоналом: учебник / под ред. И.Б. Дураковой. – М.: ИНФРА-М, 2012

9. Управление персоналом: учебное пособие / И.А. Кулыгина, Н.А. Каширин, Д.Ю. Пименов. – Челябинск: Изд-во ЮУрГУ, 2007

LABOR POTENTIAL OF ENTERPRISE: THEORETICAL ASPECTS

D.M. Shestopalova, *graduate student*

Kerch state maritime technological university

(Russia, Kerch)

***Abstract.** The article considers the essential characteristics of the labor potential of the enterprise. The interpretation of this concept from the positions of various authors is presented. The main characteristics of the labor potential of the enterprise.*

***Keywords:** labor potential, labor force, labor resources, management.*