DOI: 10.17117/na.2016.07.02.237

<http://ucom.ru/doc/na.2016.07.02.237.pdf>

Поступила (Received): 15.07.2016

Рудко А.М. Развитие трудового потенциала сотрудников в организациях малого бизнеса

Rudko A.M.
The development of labor potential of
employees in small businesses

В статье представлены результаты исследования, в ходе которого были диагностирован трудовой потенциал сотрудников предприятия малого бизнеса, составлены деловые портреты ключевых сотрудников, а также предложены рекомендации по развитию трудового потенциала организации и индивидуальные планы развития сотрудников

Ключевые слова: трудовой потенциал, диагностика, индивидуальный план развития

The article presents the results of a study in which was diagnosed with a labor potential employees, small businesses, drafted business portraits of key employees, recommendations on the development of labor potential of the organization and individual employee development plans

Key words: labor potential, diagnosis, individual development plan

Рудко Анастасия Марсовна

Старший преподаватель

Вологодский филиал Российской академии
народного хозяйства и государственной службы
при Президенте РФ

г. Вологда, ул. Ленинградская, 71

Rudko Anastasia Marsovna

Senior Lecturer

Vologda branch of the Russian Presidential academy
of national economy and public administration

Vologda, Leningradskaya st., 71

Кроме понятия «трудовые ресурсы» в современной науке и практике управления применяется термин «трудовой потенциал» (общества, организации, отдельного работника). Это понятие является более многоаспектным и объемным, так как его сущность отражается в термине «потенциал» – возможности и средства, которые могут быть приведены в действие, использованы для решения какой-либо задачи или достижения определенной цели [1, с. 33]. Термин «трудовой потенциал» возник как ответ на вызовы времени, как понимание того, что человек реализует в трудовой деятельности не только организационные, но и собственные потребности и интересы [3, с. 61].

Трудовой потенциал представляет собой интегративную характеристику совокупной способности человека к труду, его изменения как непрерывный и многоплановый процесс, который характеризует скрытые, не проявившие еще себя возможности в различных сферах жизнедеятельности.

Структура трудового потенциала может включать качественные и количественные характеристики следующих аспектов: профессионально-квалификационный; психофизиологический; творческий; мотивационный; моральный [2, с. 173].

Трудовой потенциал человека формируется под воздействием таких качеств, как умение и желание трудиться, инициативность и хозяйственная предприимчивость, креативность. Трудовой потенциал работника не является величиной постоянной, он непрерывно изменяется. Трудоспособность человека и накапливаемые в процессе трудовой деятельности созидательные способности работника возрастают по мере развития и совершенствования компетенций, изменения технологий, улучшения условий труда и жизнедеятельности. Стоит отметить, что трудовой потенциал может снижаться, когда, например, ухудшается состояние здоровья работника или ужесточается режим труда.

Исследование трудового потенциала было проведено нами на примере ведущей веломастерской города Вологды «БАЙКЛЭБ» (совместно с менеджером В.П. Зайцевым). Организация существует с декабря 2012 года. С момента открытия веломастерской были установлены деловые связи с ведущими поставщиками оборудования, компонентов, аксессуаров и велосипедов, налажено сотрудничество по производству собственной химии для велосипедов. Сложившиеся прочные коммерческие связи позволяют в настоящее время избегать дополнительных затрат на маркетинговую деятельность. Веломастерская осуществляет любые виды работ, связанные с велосипедами, велоспортом и т.п. Кадровый состав организации: директор, продавцы-консультанты механик, инженер-проектировщик; дизайнер, реставратор велосипедов.

За все время существования организации никто из работников не увольнялся, что позволяет сделать вывод, что текучесть кадров отсутствует. Это хороший показатель для предприятия малого бизнеса.

Анализ выявил высокий уровень удовлетворенности сотрудниками результатами своего труда, и они не планируют останавливаться на достигнутом, планируют развиваться в своём деле, что говорит об их желании и способности развивать свой потенциал. Прослеживается четкая зависимость заработка от качества и результатов работы. Отмечено, что все сотрудники организации чувствуют себя частью команды. Сплоченная команда способна намного профессиональнее решить поставленные перед ней задачи, что несомненно положительно сказывается на результатах деятельности организации.

Для таких микропредприятий важна вовлеченность в общее дело каждого сотрудника, и, несомненно, это присуще данной организации. В целом можно сказать, что сотрудники данного предприятия являются увлеченными специалистами своего дела, трудовые функции распределены между ними в зависимости от их способностей и желаний и соответствуют им: каждый сотрудник находится на своём месте. Преобладают молодые сотрудники – от 24 до 30 лет. Уровень образования в организации высокий, практически все сотрудники имеют высшее образование, однако ни у одного из них нет соответствия профессии полученному образованию, в силу специфики деятельности организации. Коллек-

тив стабильный, стаж работы у сотрудников более трёх лет. При оценке психофизиологического потенциала, выявлено, что уровень здоровья работников предприятия можно считать выше среднего, так как у сотрудников есть заболевания, характерные для людей, занимающихся долгое время велоспортом.

Проведенный тест на стрессоустойчивость позволил выявить средний уровень раздражительности и способности к самоконтролю работников предприятия. Этот показатель означает, что в целом сотрудники неплохо справляются со стрессовыми ситуациями, но если случится что-то серьезное, это может привести к нервному срыву.

По результатам диагностики для каждого сотрудника был составлен деловой портрет, структура которого включала следующие данные: возраст, роль в организации, основные трудовые функции, образование, состояние здоровья, сильные стороны, зоны развития, характеристика по индексам MBTI и результаты теста «Якоря карьеры». Также для каждого сотрудника были составлены персональные рекомендации и индивидуальный план развития. Диагностика трудового потенциала является важной частью маркетинга персонала и самомаркетинга ключевых сотрудников предприятия [4, с. 354].

Общие рекомендации по развитию трудового потенциала организация включают в себя: развитие навыков индивидуального и корпоративного таймменеджмента; возможность обучения и повышения квалификации; улучшение условий труда (рационализация рабочего места); вовлечение всех сотрудников в обсуждение стратегии развития, общих задач и поиску решений; коучинг членов команды; повышение уровня владения английским языком (что обусловлено повсеместным распространением англоязычной номенклатуры: мануалы, гайды, регламенты и т.п.).

Изучение трудового потенциала помогло выявить как сильные стороны сотрудников, так и перспективные зоны индивидуального развития, что в свою очередь позволило подобрать соответствующие рекомендации для их личностного профессионального роста. Развитие трудового потенциала ключевых сотрудников предприятий малого бизнеса – одно из решающих направлений усиления позиций конкурентоспособности на рынке в условиях экономической нестабильности.

Список используемых источников:

1. Кибанов А.Я. Экономика и социология труда. Учебник. М., 2012. 584 с.
2. Крутцова М.Н. Кадровый потенциал организации: тенденции и перспективы // Управление и экономика в условиях модернизации: проблемы и пути решения: матер. науч.-практ. конф. Вологда. 2013. С. 172-176.
3. Лясников Н.В., Дудин М.Н., Лясникова Ю.В. Экономика и социология труда. Учебное пособие. М. 2012. 288 с.
4. Рудко А.М. Маркетинг персонала как направление деятельности HR-менеджера // Управление и экономика в условиях экономической нестабильности: проблемы и перспективы: матер. науч.-практ. конф. Вологда. 2014. С. 352-355.