2. Основные направления бюджетной, налоговой и таможенно-тарифной политики на 2018 год и на плановый период 2019 и 2020 годов [Электронный ресурс] / М-во финансов Рос. Федерации. М., 2017. URL: http://komitet-bn.km.duma.gov.ru/upload/site7/ONBNITTP_v_GD_03.07/17.
3. Перспективы бюджетно-налоговой политики РФ [Электронный ресурс]. URL: <http://www.weconomy.ru/index.php>.
4. Тюкавкин Н.М. Государственная революция и приватизация в России [Электронный ресурс] // Аудит и финансовый анализ. 2018. № 3. URL: <http://www.auditfin.com>.

Фарафонов Д.А.^{1,2}

Трудовой потенциал организации: его характеристика, проблемы формирования и использования

¹Уральский институт управления – филиал РАНХиГС
(Россия, Екатеринбург)

²ООО «Магнитогорская энергетическая компания»
(Россия, Магнитогорск)

doi: 10.18411/trnio-12-2021-62

Аннотация

Исследование социально-трудовых отношений является основополагающей задачей на современном этапе, поскольку главной созидательной силой в любом обществе всегда выступает человек. Неуклонно повышается значимость роли именно человеческого фактора как источника развития. Между тем, в условиях повышения уровня безработицы и усиления конкуренции на рынке труда большое значение приобретает использование трудового потенциала работников. Это сопровождается новыми бизнес-процессами, происходящими в области формирования и развития трудового потенциала. Постиндустриальная экономика преобразует затраты, связанные с совершенствованием трудового потенциала, в инвестиции, которые приносят ощутимые коммерческие выгоды. По этой причине многие предприятия уделяют пристальное внимание поискам и удержанию высококвалифицированных сотрудников, а также их профессиональному развитию.

Таким образом, актуальность представленной статьи заключается в том, что в настоящее время выросли требования со стороны работодателя к работнику, его уровню образования, профессиональной подготовки, квалификации, социальной и трудовой активности. В статье будет рассмотрена сущность трудового персонала, его элементы, а также факторы, влияющие на формирование и развитие трудового потенциала предприятия, выделены проблемы в данной сфере.

Ключевые слова: трудовой потенциал, трудовые коллективы, информационно-коммуникационный фактор, система компетенций, повышение квалификации.

Abstract

The study of social and labor relations is a fundamental task at the present stage, since the main creative force in any society is always a person. The importance of the role of the human factor as a source of development is steadily increasing. Meanwhile, in conditions of increasing unemployment and increasing competition in the labor market, the use of the labor potential of employees is of great importance. This is accompanied by new business processes taking place in the field of formation and development of labor potential. The post-industrial economy turns the costs associated with the improvement of labor potential into investments that bring tangible commercial benefits. For this reason, many companies pay close attention to the search and retention of highly qualified employees, as well as their professional development.

Thus, the relevance of the presented article lies in the fact that at present the requirements from the employer to the employee, his level of education, professional training, qualifications, social and labor activity have increased. The article will consider the essence of the labor personnel, its elements, as well as factors affecting the formation and development of the labor potential of the enterprise, problems in this area are highlighted.

Keywords: labor potential, labor collectives, information and communication factor, competence system, professional development.

Если физические и духовные способности человека выступают основой трудового потенциала личности, то производительные силы, которые возникают благодаря совместной деятельности разных людей, образуют трудовой потенциал коллектива предприятия. При этом необходимо понимать, что разные трудовые коллективы обладают разными потенциалами из-за следующих факторов: территориальное расположение предприятий, принадлежность к определенным отраслям, размеры производств, половозрастная структура и пр. Помимо этого, разные организации имеют свои особенности в вопросах формирования коллективов, корпоративной культуры, взаимоотношений между работниками.

Деятельность любой организации напрямую связана с уровнем использования ее трудового потенциала. Трудовой потенциал предприятия характеризуется возможным количеством и качеством труда, которым располагает его трудовой коллектив при заданном уровне НТП.

Компоненты трудового потенциала должны определять необходимые аспекты развития трудового коллектива, состоящие в следующем:

- 1) психофизиологических возможностях по участию в общественно полезной деятельности;
- 2) возможностях нормальных контактов в социальной сфере;
- 3) способностях к генерации новых идей, методов, образов, представлений;
- 4) рациональном поведении;
- 5) наличии знаний и навыков, требующихся для выполнения определенных обязанностей и видов работ;
- 6) предложении на рынке труда [3, с. 5].

Вышеперечисленные аспекты требуют соответствия следующим компонентам трудового потенциала: здоровью, нравственности и умениям трудиться в коллективе, творческому потенциалу, активности, организованности и ассертивности (гармоничному объединению свойств личности), уровню образования, профессионализму, ресурсам рабочего времени.

Показатели, характеризующие данные компоненты, могут быть отнесены как к отдельным личностям, так и к различным коллективам, в т.ч. и к работникам организации, и к населению государства целиком.

Факторы в области формирования, реализации и развития трудового потенциала включают демографические, технологические и организационные, отраслевые, социально-экономические, социально-психологические и личностно-индивидуальные факторы (рис. 1) [2, с. 17].

Рисунок 1. Факторы, влияющие на формирование и развитие трудового потенциала предприятия. Источник: [2, с. 17]

Стоит отметить, что на современном этапе не обозначена роль именно информационно-коммуникационного фактора, как с позиции формирования трудового потенциала, так и с позиции реализации и развития потенциала в непрерывно изменяющихся внешней и внутренней средах организации.

Формирование, реализация и развитие трудового потенциала персонала в любой организации – это разносторонний и весьма многогранный процесс, который отражает воздействие множества факторов. Направления развития трудового потенциала представлены на рис. 2 [1, с. 406].

Рисунок 2. Направления развития трудового потенциала предприятия. Источник: [1, с. 406]

Даже если имеются вышеуказанные компоненты, но недостаточно развит информационно-коммуникативный компонент, который выступает, по сути, как объединяющий (так как указанные направления развития трудового потенциала представлены только в информационной, а не в вещественной или каких-нибудь других формах), – эффективность трудового потенциала окажется по итогу очень низкой.

По этой причине работодатели нуждаются в информационной поддержке не только в области исполнения текущего функционала работниками, это также требуется для их дальнейшего развития. Например, информационная поддержка необходима при внедрении новейших технологий, изменениях как на рынках труда, так и на рынках продаж продукции (работ, услуг). Прирост трудового потенциала очень даже вероятен благодаря ускоренному принятию управленческих решений, гибкости обратной реакции, т.е. благодаря возможностям рассматривать больше путей по разрешению проблем, в т.ч. и на ближайшую перспективу.

Подтверждает важность информационного аспекта интерес к стоимостной оценке гудвилла трудового потенциала персонала организации, как его создателя. Нематериальные активы и трудовой потенциал тесно взаимосвязаны и зависят от носителей способностей к интеллектуальному, творческому труду, то есть от конкретных работников. Когда уходят активные, творческие члены коллектива, «носители» технологий, «генераторы» инноваций, предприятие может утратить свою репутацию производителя конкурентной продукции, способности создавать нематериальные активы и, в результате, может стать банкротом. То есть от умений ключевых сотрудников принимать из внешней среды необходимые

информационные сигналы, обрабатывать их и генерировать конкурентоспособные управленческие решения непосредственно зависит стоимостная оценка трудового потенциала персонала, а, следовательно, и всей организации в целом.

Действительно актуальны, с точки зрения основополагающей роли информационно-коммуникационного компонента, исследования развития трудового потенциала персонала организаций как процесса по формированию, реализации и развитию системы компетенций, нужных для того, чтобы осуществлять конкурентоспособную производственную и сбытовую виды деятельности. Изменения во внутренней среде организаций и фактор неопределенности во внешней среде усиливаются, а имеющиеся и развивающиеся компетенции как стратегические ресурсы, которые определяют конкурентоспособность организаций на долгосрочную перспективу, также становятся достаточно значительными.

Система компетенций может затронуть интересы как работодателей, так и отдельных работников. Если для организаций имеющиеся компетенции определяют ассортимент производимой продукции, выполняемых работ, оказываемых услуг, их конкурентоспособность и показатели финансовой устойчивости, то для работников развитие компетенций предполагает изменение положения в организациях и за их пределами, появление перспектив продвигаться по карьерной лестнице, увеличение размеров получаемых вознаграждений [4, с. 74-75].

В основе подготовки и внедрения компетентного подхода ведущую роль играет именно информационно-коммуникативного фактор (нуждается в сборе и анализе информационных данных о спецификации, то есть описании работ, позволяющих устанавливать предъявляемые данным видом деятельности требования к знаниям и умениям сотрудников, а также личностной спецификации, отражающей требования к личностным и деловым качествам работников).

Таким образом, можно сделать вывод о важности среди всех выделяемых факторов именно информационно-коммуникационного, так как его недостаточное развитие будет являться существенным препятствием при формировании, реализации и развитии трудового потенциала предприятия.

Формирование и развитие трудового потенциала – это целенаправленный, непрерывно и планомерно осуществляемый процесс реализации новых качеств и свойств работников, необходимых для того, чтобы достигать тактических и стратегических целей организации, применяя аспекты, состоящие из технологий обучения, повышения квалификации, формирования резервов, управления карьерой, социального и личностного развития, управления трудовой мотивацией и стимулированием персонала, развития трудовой и творческой активности. А все перечисленное можно достигнуть только в том случае, если имеет место главенствующая, объединяющая роль информационно-коммуникативного фактора.

1. Ксенофонтова, Х.З. Формирование трудового потенциала на предприятии / Х.З. Ксенофонтова, З.А. Бараева // Известия Пензенского госуниверситета. – 2019. – №28. – С. 404-407.
2. Озов, А.А. Реализация концепции управления трудовым потенциалом в контексте социально-трудовых отношений / А.А. Озов // Финансы и кредит. – 2018. – №2. – С. 15-22.
3. Третьякова, Е.П. Оценка трудового потенциала организации / Е.П. Третьякова // Менеджмент в России и за рубежом. – №1. – 2019. – С. 5-7.
4. Трункина, Л.В. Управление трудовым потенциалом: информационно-коммуникационный аспект / Л.В. Трункина, К.В. Крумина // Российское предпринимательство. – 2020. – №17 (215). – С. 72-77.
5. Чмырь, Ю.Ю. Факторы формирования и черты «трудоого потенциала» кадров предприятия / Ю.Ю. Чмырь // Российское предпринимательство. – 2019. – №5. – С. 72-78.