

Спыхина Светлана Николаевна

канд. социол. наук, доцент

Филиал ФГБОУ ВО «Российский государственный
гуманитарный университет»

г. Домодедово, Московская область

ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ: ФОРМИРОВАНИЕ И ИСПОЛЬЗОВАНИЕ

Аннотация: автором рассмотрены вопросы формирования трудового потенциала, проблемы использования трудового потенциала, теоретические аспекты содержания понятия «трудоу потенциал».

Ключевые слова: трудовой потенциал, критерии трудового потенциала, факторы использования трудового потенциала.

В теории управления принято рассматривать трудовой потенциал с двух позиций, а именно с позиции его формирования и его использования. Формирование и использование трудового потенциала являются двумя неразрывно связанными процессами, обуславливающими возможность его существования, развития, сохранения и приращения. Степень возможности человека к трудовой деятельности в научной литературе определяется через понятия «рабочая сила» и «человеческий капитал». Используя понятие «рабочая сила» предполагает определение совокупности физических и интеллектуальных возможностей человека, которые он может использовать в трудовой деятельности. Рабочая сила – это способность человека к труду.

Понятие «человеческий капитал» имеет много трактовок. В самом общем смысле под человеческим капиталом в современной научной литературе понимают совокупность качеств человека, которые влияют на его производительность труда, являются источником дохода для человека и его семьи, организации, в которой он работает и в конечном счете общества в целом. К таким качествам относят здоровье, образование, профессионализм, способности и другие качества человека. Понятие «трудоу потенциал» имеет множество трактовок. Одни авторы его содержание определяют как трудовые резервы, которые в свою

очередь характеризуются численностью и структурой трудовых ресурсов полом, возрастом, наличием соответствия между демографической структурой и условиями, способствующими повышению эффективности трудовой деятельности, социальной мобильности населения. Также авторы рассматривают трудовой потенциал через его компоненты, такие как, психофизиологические, интеллектуальные, социальные и личностные., а процесс его воспроизводства через материальное обеспечение работников, для физического воспроизводства способности к труду, развитие специальных, а также общих знаний и навыков, необходимых для высокопроизводительного труда, социальные знания и навыки, обусловленные процессом освоения и усвоения социальных норм и ценностей общества. Как правило, представители экономической науки трудовой потенциал сводят к понятию трудовые ресурсы, рассматриваемые как совокупность ресурсов труда, используемые для решения задач и достижения целей общественного производства. Что объединяет, все рассмотренные позиции, о это то, что трудовой потенциал в любом подходе является ресурсной категорией. Принято понятие «трудовой потенциал» рассматривать на разных уровнях. Трудовой потенциал общества считается обобщенным показателем процесса развития, профессионализации человека в процессе его трудовой деятельности. Под трудовым потенциалом работника понимают сумму психофизиологических потенциалов, таких как здоровье, работоспособность, тип нервной системы и др., квалификационных потенциалов, таких как, качество специальных знаний, разносторонность общих знаний, трудовые навыки и умения и личностных потенциалов, к которым относят гражданское самосознание, зрелость личности, интересы, ценности. Формирование трудового потенциала происходит при развитии таких качеств как любовь к труду, инновационность, творчество, познавательная активность. Он определяется необходимыми организационными и техническими условиями, которые сопровождают деятельность работников на производстве в соответствии с их трудовым потенциалом, то есть психофизиологическими возможностями, уровнем профессиональных знаний, накопленным опытом. Трудовой потенциал предприятия рассматривается как система, поэтому общий совокупный трудовой

потенциал предприятия больше, чем сумма индивидуальных потенциалов работников предприятия. Компонентами трудового потенциала предприятия, являются кадровый, профессиональный, квалификационный и организационный потенциалы. Кадровая компонента представляет собой совокупность квалификационного и образовательного потенциала. Профессиональная компонента связана с профессиональной структурой предприятия, и отражает изменения в ней, например, появление новых профессий и замена новыми старых, уже не актуальных профессий, в связи с научно-техническими изменениями в той отрасли, в которой работает предприятие. Квалификационная компонента – это изменения, которые происходят в трудовом потенциале работника, его личностных характеристиках, например рос его умений, навыков и знаний, в области его трудовой деятельности. Организационная компонента трудового потенциала предприятия предполагает существование и адекватное, актуальное развитие в высокой организации и культуры труда, которая, в свою очередь, характеризуется согласованностью деятельности работников в трудовом процессе, удовлетворенностью трудом работников. При определении трудового потенциала общества исходят из представления о том, что он является характеристикой возможностей общества по привлечению к общественному труду трудоспособного, разного пола и возраста населения. Такое определение содержания понятия является количественной характеристикой трудового потенциала общества. При определении трудового потенциала общества с точки зрения качественной характеристики, говорят о реальных возможностях населения реализовать свои способности, личностные и профессиональные качества, умения, знания, навыки в своей трудовой деятельности. Выделенные потенциалы формируются на основе трудового потенциала населения страны. Оценка трудового потенциала населения страны возможно произвести лишь на основе сравнения с принятыми стандартами и нормами в практических международных документах и с социальными нормами, которые основаны на традициях и обычаях страны, также можно использовать показатели развития индекса человеческого потенциала.

В случае, когда надо оценить трудовой потенциал персонала конкретного предприятия необходимо установить степень соответствия характеристик персонала тем требованиям, которые соотносятся с целями предприятия, условиями его деятельности, требованиями общества. Таким образом на первом этапе оценки качества персонала необходимо установить эталонные требования по каждой категории персонала, которые формируются по таким компонентам трудового потенциала как здоровье, нравственность, креативность, инновационность, образование, профессионализм. Значимость каждого компонента трудового потенциала для разных категорий персонала соотносится с теми функциями, которые она выполняет в общем трудовом процессе. Разработаны разнообразные методики для осуществления оценки персонала, в том числе и по нравственным компонентам трудового потенциала. В настоящее время важнейшей характеристикой трудового потенциала работника является уровень образовательного и интеллектуального потенциалов. Данные характеристики являются определяющими возможность работника выполнять высокопроизводительный труд, осуществлять профессиональную и отраслевую мобильность, проявлять творческий подход, адаптироваться к изменяющимся условиям касающимися трудового, социального процессов. В формировании данных характеристик огромную роль выполняет система образования.

Образование является не только процессом накопления и передачи знаний, но и имеет экономическую сущность, определённую тем, что оно является фактором общественного воспроизводства производительных сил общества, основой для роста общественного производства, условием совершенствования производственных отношений. Рынок образовательных услуг и рынок труда тесно связаны и взаимообусловлены, поскольку рынок труда является потребителем разнообразных видов продукции на рынке образовательных услуг, с другой рынок труда является заказчиком, определяющим требования к характеристикам и качествам рабочей силы при ее подготовке на рынке образовательных услуг, тем самым определяя формы, объем, виды, содержание, структуру образовательных услуг. Образование также является основой для развития способностей и

наклонностей к тому или иному виду профессиональной деятельности будущих специалистов, рабочей силы, Образование является непроизводственной сферой общества, которая создает условия общественного воспроизводства и формирования возможности их дальнейшего развития и совершенствования. С одной стороны, образовательные отношения, складывающиеся в области образования, соотносятся с требованиями и тенденциями развития экономики, и также, с другой стороны, в соответствии с требованиями, предъявляемыми к уровню подготовки рабочей силы к труду, что является условием формирования качества трудового потенциала. В связи с современными составляющими, характерными для развития производственных процессов таких как, сокращение инновационных циклов и их быстрая сменяемость, образовательный процесс должен быть направлен на стимулирование способности человека к постоянному повышению знаний, получение непрерывного образования, развитие креативных способностей, что в свою очередь направлено на сохранение и развитие трудового потенциала человека. Знания становятся товаром, который приносит прибыль. В связи с данной современной тенденцией появились и широко используются такие понятия как «новая экономика», «экономика знаний». Характерной чертой перехода к новому типу экономики является повышение инвестиций в знания по сравнению с инвестициями в основные фонды. Таким образом, человеку предоставляется возможность увеличивать свой профессиональный потенциал, а также свидетельствует о возрастании понимания ценности человеческих ресурсов для эффективности деятельности организации. Подобные тенденции характерны и для других зарубежных стран. Под формированием трудового потенциала понимают процесс подготовки к трудовой деятельности через создание знаний и навыков в области профессиональной деятельности индивида и всего трудоспособного населения страны. Оценка сформированного трудового потенциала возможна через рассмотрение сформированных профессиональных характеристик требованиям общественного производства. В свою очередь использование трудового потенциала – это реализация профессиональных знаний, навыков работника, трудового коллектива и общества в целом. Процессы формирования и

использования трудового потенциала рассматриваю на трех уровнях: индивид, трудовой коллектив, индивид. Формирование трудового потенциала предприятия имеет стратегический характер, поскольку современная внешняя среда предприятия характеризуется динамичностью, высокой степенью неопределенности и риска.

Трудовой потенциал в данных условиях становится условием конкурентоспособности предприятия в стратегическом плане. В практике управления для реализации стратегического формирования трудового потенциала работников предприятия необходимо использовать планирование развития человеческих ресурсов, отражающего необходимость сознания условия мотивации работников к высокопроизводительному труду. Эффективность плана развития человеческих ресурсов определяется его интегрированностью с планами развития производственной и непроизводственной деятельности предприятия. Интегрированность планов определяет комплексность решения вопросов управления рудом на предприятии.

План по развитию человеческих ресурсов и формирования трудового потенциала включает в себя следующие задачи: прогнозное обоснование количества работников по их квалификации, профессии, которые будут задействованы на обозначенный плановый период, какие меры необходимо предпринять для привлечения или сокращения персонала для приведения его количества и качества плановым величинам, каким образом можно использовать имеющийся трудовой потенциал, какие меры необходимо предпринять для обеспечения развития трудового потенциала в связи с запросами производства, в соответствии со стратегическим планом развития предприятия, просчитать затраты на проведение запланированных мероприятий и обосновать их. Для выполнения задачи построения стратегического плана развития трудового потенциала предприятия необходимо осуществить оценку имеющихся трудового потенциала предприятия, с целью выяснения соответствия характеристик имеющегося трудового потенциала будущим требованиям. Оценить степень использования трудового потенциала сложнее, чем провести оценку трудового потенциала. Трудность подобной

оценки определяется необходимостью разграничить использование трудового потенциала общества в целом и трудового потенциала отдельного предприятия. Использование трудового потенциала предполагает количественную и качественную оценку. Используя количественный подход, оценивают количество персонала и его профессиональный потенциал на соответствие объему производственных заданий. При качественном подходе оценивают соответствие профессионально-квалификационный уровень работников и сложность выполняемых им производственных работ. Для обеспечения эффективного использования трудового потенциала работников предприятию необходимо приводить в соответствие с помощью научного обоснования норм труда требованиям технических условий, использовать приемы рационализации использования рабочих мест через их аттестацию, рационализировать трудовые процессы через внедрение лучших приемов и методов, использовать гибкие графики режима работы, индивидуализируя их и др.

Таким образом, трудовой потенциал является многомерной величиной. На процессы формирования и использования трудового потенциала оказывают влияние внешние и внутренние факторы. При этом, оценивая трудовой потенциал организации, внешние факторы являются не возможными для изменения, а внутренние поддаются изменению через процессы управления.

Список литературы

1. Яшкина К.Ю. Трудовой потенциал: теоретические аспекты понятия, – характеристика его основных компонентов / К.Ю. Яшкина // Молодой ученый. – 2020. – №48 (338) – С. 577–580.