

РОЛЬ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА РАБОТНИКОВ В ОБЕСПЕЧЕНИИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

THE ROLE OF LABOUR POTENTIAL EMPLOYEES THE ENTERPRISE COMPETITIVENESS

T. Oruch

Annotation

The article examines the nature and structure of the labor potential of the enterprise, as well as its role in ensuring the competitiveness of the enterprise in modern conditions. To determine the effect on the labor potential of the enterprise competitive workers proposed a typology of labor potential, depending on the ratio of the level of development of his personality, qualification and psychophysiological components.

Keywords: labor potential employee, the labor potential of the enterprise, the company's competitiveness.

Орuch Татьяна Анатольевна
К.э.н., доцент, ФГБОУ ВПО
"Поволжский государственный
университет сервиса", Тольятти

Аннотация

В статье рассматривается сущность и структура трудового потенциала предприятия, а также его роль в обеспечении конкурентоспособности предприятия в современных условиях. Для определения влияния трудового потенциала работников на конкурентоспособность предприятия предложена типология трудового потенциала в зависимости от соотношения уровня развития его личностного, квалификационного и психофизиологического компонентов.

Ключевые слова:

Трудовой потенциал работника, трудовой потенциал предприятия, конкурентоспособность предприятия.

В условиях экономической ситуации, сложившейся за последние десятилетия в стране, развитие трудового потенциала персонала любого предприятия становится неременным фактором его существования и стабильного функционирования. Эффективность управления трудовым потенциалом предприятия непосредственно влияет на его конкурентные возможности и является одной из важнейших сфер создания конкурентных преимуществ [6].

Трудовой потенциал – располагаемые в настоящее время и предвидимые в будущем трудовые возможности, характеризующиеся количеством трудовых ресурсов предприятия, профессионально–образовательным уровнем работников и другими качественными характеристиками.

Необходимо различать два уровня трудового потенциала: трудовой потенциал общности (предприятия, общества) и трудовой потенциал работника [7].

Рассмотрим подходы различных авторов к определению понятия трудового потенциала предприятия (табл. 1).

Таким образом, трудовой потенциал предприятия представляет собой предельную величину возможного участия работников в производстве с учетом их психофизиологических особенностей, уровня профессиональных знаний, накопленного опыта при наличии необходимых организационно – технических условий.

Как сложное социально–экономическое явление, трудовой потенциал предприятия можно разбить на следующие составляющие: кадровый, профессиональный и организационный потенциалы. Это выделение носит услов-

ный характер и создано для определения степени целенаправленного воздействия на ту или иную группу факторов, формирующую каждый из элементов трудового потенциала организации.

В основе трудового потенциала предприятия лежит трудовой потенциал его работников, который характеризуется способностью работника к труду определенного содержания и сложности, глубину и разносторонность его общих и специальных знаний, производственного опыта, а также способность совершенствоваться в процессе труда, решать новые задачи, возникающие в результате изменений в производстве [2].

Трудовой потенциал работника может быть представлен как набор компонентов и элементов. Система трудового потенциала работника представлена в табл. 2.

Трудовой потенциал работника включает в себя (рис. 1):

1. Психофизиологические компоненты потенциала – способности и склонности человека, состояние его здоровья, работоспособность, выносливость, тип нервной системы и т.п.

2. Квалификационные компоненты потенциала характеризуют подготовленность работников к выполнению постоянно усложняющихся трудовых функций, перемене труда (рис. 1).

3. Личностные компоненты потенциала призваны акцентировать внимание на перспективных социальных возможностях работника.

Трудовой потенциал работника зависит от степени взаимного согласования в развитии психофизиологиче-

Таблица 1.

Сравнительная характеристика определений трудового потенциала предприятия.

№ п/п	Автор, источник	Определение трудового потенциала предприятия (ТП)	Комментарий
1.	Генкин Б.М. [4]	ТП - это набор характеристик персонала, обуславливающих психофизиологические возможности участия в общественно полезной деятельности, возможности нормальных социальных контактов, способности к генерации новых идей, методов, образов, представлений, рациональность поведения, наличие знаний и навыков, необходимых для выполнения определенных обязанностей и видов работ и т.п.	Наиболее полное определение, отражены как количественные, так и психосоциальные аспекты трудового потенциала
2.	Кибанов А.Я. [5]	ТП - совокупность физических и духовных качеств всех работников предприятия, определяющих их возможности и границы участия в трудовой деятельности, способность достигать в заданных условиях определенных результатов и совершенствоваться в процессе труда.	Показана устремленность трудового потенциала на перспективный рост и развитие в процессе труда
3.	Маслов Е.В. [8]	ТП - это совокупная трудовая дееспособность коллектива предприятия, ресурсные возможности в области труда списочного состава предприятия исходя из их возраста, физических возможностей, имеющихся знаний и профессионально-квалификационных навыков.	Определен минимальный набор характеристик, главным образом влияющих на потенциал
4.	Адамчук В.В. [1]	ТП - это предельная величина возможного участия трудящиеся в производстве с учетом их психофизиологических особенностей, уровня профессиональных знаний и накопленного опыта.	Идентичные определения, показывающие взаимосвязь характеристик потенциалов отдельных работников и процесса производства
5.	Милевский С.В. [10]	ТП - это величина возможного участия рабочих в производстве с учетом психологических мероприятий по сбалансированному развитию экономики страны, особенностей, уровня профессиональных знаний и полученного опыта.	
6.	Журавлев П.В. [10]	ТП - это профессиональные знания и умения, производственный опыт, деловые и нравственные качества, психологию личности, здоровье и работоспособность, уровень общей культуры.	Отражены преимущественно качественные характеристики, нет взаимосвязи с результатами труда
7.	Бухалков М.И. [3]	ТП - располагаемые в настоящее время и предвидимые в будущем трудовые возможности, характеризующиеся количеством трудовых ресурсов предприятия, профессионально-образовательным уровнем работников и другими качественными характеристиками.	Рассмотрено взаимодействие количественных и качественных характеристик, направленных на перспективное развитие

Таблица 2.

Структура трудового потенциала работников предприятия.

Компоненты трудового потенциала работника		
Психофизиологические	Квалификационные	Личностные
Элементы трудового потенциала		
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Способности и склонности ◆ Тип нервной системы ◆ Работоспособность ◆ Выносливость ◆ Состояние здоровья 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Уровень подготовки ◆ Творческие способности ◆ Стремления к повышению личностного потенциала ◆ Результативность труда 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Способность к сотрудничеству, коллективной организации и взаимодействию; ◆ Творческие способности ◆ Ценностно-мотивационные свойства

ского, квалификационного и личного потенциалов.

Трудовой потенциал работников является одним из параметров конкурентоспособности предприятия и одновременно инструментом достижения прочих его конкурентных преимуществ.

Влияние трудового потенциала работника на конкурентоспособность предприятия можно проследить на рис. 2.

Как видно из рисунка 2, трудовой потенциал каждого

конкретного работника предприятия вносит определенный вклад в достижение общих целей предприятия, что ведет к росту конкурентоспособности выпускаемой продукции или оказываемых услуг и как следствие – к росту конкурентоспособности предприятия [9].

Для обобщенной характеристики трудового потенциала работников целесообразно использовать представленную ниже его типологию в зависимости от соотношения уровня развития личного, квалификационного и



Рисунок 1. Составляющие квалификационного потенциала работника.



Рисунок 2. Влияние трудового потенциала работника на конкурентоспособность предприятия.

Таблица 3.

Типы трудового потенциала работников в зависимости от соотношения его компонентов.

Уровень личностного компонента	Уровень квалификационного и психофизического компонента	
	Способны и умеют работать в новых условиях	Не способны и не умеют работать в новых условиях
Желают работать в новых условиях	Оптимальный	Диспропорциональный
Не желают работать в новых условиях	Диспропорциональный	Кризисный

психофизиологического компонентов (табл. 3).

Рассмотрим типы трудового потенциала работников предприятия и их влияние на конкурентоспособность предприятия:

◆ Оптимальный трудовой потенциал, выступающий одним из основных факторов конкурентоспособности предприятия; задача развития – поддержание сложившегося уровня потенциала и его совершенствование по мере изменения организационных целей и задач.

◆ Диспропорциональный трудовой потенциал, выступающий препятствием в росте конкурентоспособности предприятия; задача – совершенствование структуры потенциала с помощью обучения, развития навыков и формирования новой мотивации сотрудников.

◆ Кризисный трудовой потенциал, выступающий одной из главных причин снижения конкурентоспособности предприятия; задача – принципиальное изменение структуры трудового потенциала посредством кардинальной замены работников (особенно с низким квалификационным и психофизиологическим потенциалом), обучения и формирования новой мотивации работников, обладающих способностями, навыками и умениями.

Приоритетной целью на современной этапе развития

систем управления персоналом является формирование методологии оценки трудового потенциала, отражающей стратегические и оперативные цели развития предприятия. Данную методику необходимо донести до сведения работающих, чтобы каждый знал о требованиях, предъявляемых к нему, а также способах оценки его профессионализма и результатов деятельности.

Анализ трудового потенциала работников проводится с целью выявления его резервов, формирования кадровой политики и разработки целенаправленных мероприятий по их реализации. Методики оценки трудового потенциала зависят от целей исследования, сферы деятельности предприятия, организационной культуры и других факторов.

Таким образом, неэффективное использование трудового потенциала проявляется в несоответствии между потребностями производства и профессиональной структурой кадров, между наличным и фактически необходимым уровнем квалификации работников; в нерациональном распределении трудовых функций; в работе не по специальности; в неудовлетворении трудом, его организацией и условиями; в недостаточно развитом чувстве ответственности работника и др.

ЛИТЕРАТУРА

1. Адамчук В.В. Экономика и социология труда : учебник для вузов. / В.В. Адамчук, О.В. Ромашов, М.Е. Сорокина. – М.: ЮНИТИ. – 2009. – 407 с.
2. Айдаров Д.В. Совершенствование методики оценки процессов системы менеджмента качества предприятия-поставщика автокомпонентов: диссертация на соискание ученой степени кандидата технических наук / Самарский государственный аэрокосмический университет им. С.П. Королева. Тольятти, 2011.
3. Бухалков М.И. Планирование на предприятии: учебник / М.И. бухалков. – 3-е изд., испр. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 416 с.
4. Генкин Б. М. Экономика и социология труда: учеб. для вузов / Б. М. Генкин. – 8-е изд., доп. – М. : Норма, 2014. – 464 с.
5. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации : учебник. / Под ред. А.Я. Кибанова. – 4-е изд., доп. и перераб. – М. : ИНФРА-М. – 2010. – 695 с.
6. Курносова Е.А. Обеспечение конкурентоспособности предприятий сферы услуг: формирование инновационного поведения // Российский экономический интернет-журнал. 2009. № 1. С. 598 – 607.
7. Курносова Е.А. Хасьянов И.И. Формирование финансовой стратегии предприятий малого бизнеса // Вестник Самарского государственного университета. 2015. № 5 (127). С. 65–68.
8. Маслов Е. В. Управление персоналом предприятия : учеб. пособие; Новосиб. гос. Акад. экономики и упр. / Е. В. Маслов. – М. : Новосибирск : ИНФРА-М, 2009. – 312 с.
9. Международный проект "Трактуем Деминга" / Томсон Н., Нив Г., Адлер Ю., Кравцова А., Козырь В., Овчинников А., Будовнич М., Айдаров Д. // Стандарты и качество. – 2014. – №7 (925). – С. 92–95.
10. Милевский С.В. Статистическое исследование трудового потенциала предприятия / С.В. Милевский // Бизнесинформ. – 2009. – №4. С. 119–122.