

Это свидетельствует об ухудшении позиций области в инвестиционных рейтингах и необходимости активизации работы по повышению инвестиционной привлекательности региона.

Использованные источники:

1. Рейтинговое агентство «Эксперт РА» <https://raexpert.ru>
2. Агентство Стратегических Инициатив <https://asi.ru>

УДК 331.108.2

*Вотчель А.Д.
студент магистратуры
НИУ «БелГУ»
Россия г. Белгород*

ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация. В статье рассматривается степень научной разработанности проблемы развития трудового потенциала, методы и структура, а также система трудового потенциала организации.

Ключевые слова: управления персоналом, трудовой потенциал организации.

*Votchel A.D.
Graduate student
NRU "BelsU"
Russia Belgorod*

LABOR POTENTIAL OF THE ORGANIZATION

Annotation. The article discusses the degree of scientific elaboration of the problem of the development of labor potential, methods and structure, as well as the system of labor potential of the organization.

Key words: HR management, labor potential of the organization.

В настоящее время эффективность использования трудового потенциала предприятия заслуживает пристального внимания. Данный фактор является определяющим в эффективности его хозяйствования и конкурентного преимущества на рынке. При этом анализ текущего уровня использования трудового потенциала отражает недостаточно полное вовлечение данного ресурса в воспроизводственный процесс. Анализ способов управления трудовым потенциалом и разработка методов их практической реализации позволит предприятию существенно увеличить эффективность труда.

На микроэкономическом уровне это приведет к повышению результативности деятельности коммерческого предприятия и его положения на рынке.

На макроэкономическом уровне, решение проблемы повышения использования трудового потенциала решает ряд важнейших проблем – эффективности экономики страны, стимулирования его развития,

повышение уровня занятости за счет повышения привлекательности труда как фактора производства.

Степень научной разработанности проблемы развития трудового потенциала впервые поднимались уже в работах Ксенофонта и Платона. Социальную роль разделения труда между физическим трудом и умственным, а также дифференциацию трудового потенциала по роду профессиональной деятельности рассматривал Аристотель.

Ключевой проблемой современной экономики труда является обеспечение максимально эффективного использования данного потенциала в хозяйственном процессе. Как фактор производства трудовой потенциал включает в себе огромные потенциальные возможности по созданию общественно необходимых благ, именно поэтому способы повышения использования человеческих способностей приобретают особую значимость. Все это объясняет интерес ученых к трудовому потенциалу.

Трудности разработки приемлемых для практических целей методов управления трудовым потенциалом могут быть сведены к следующим:

- наличие многозначности в понимании категории трудового потенциала;
- отсутствие четких и приемлемых для практических целей критериев оценки трудового потенциала;
- сложность разработки оптимальной модели использования трудового потенциала как целостной системы;
- отсутствие ясной картины влияния составных частей трудового потенциала на показатели производственной деятельности.

Вследствие указанных трудностей оценка трудового потенциала нередко сводится к деловой оценке персонала, акцентированной или на определение принадлежности сотрудника к конкретной организационно-социальной системе, или на соответствие сотрудника профессиональным требованиям.

На состояние трудового потенциала предприятия воздействуют его корпоративные особенности: территориальная и отраслевая принадлежность, форма собственности, объем производства, демографические особенности работников, методы формирования трудового ресурса, корпоративные традиции, социальное положение работников, взаимоотношения между коллективами структурных подразделений и между работниками и менеджментом [1].

Трудовой потенциал предприятия оценивается по следующим структурам:

- кадровая характеризует квалификационный и образовательный потенциал;
- профессиональная показывает качественное изменение профессиональных качеств на соответствующих этапах развития;
- квалификационная определяет изменения личностных качеств;

- организационная оценивает уровень организации и культуры, степень удовлетворенности персоналом условиями и результатами своего труда, определяет эффективность использования трудового ресурса.

Аналогичные по численности и квалификации коллективы работников обладают различным трудовым потенциалом, т.к. результаты их труда зависят от условий функционирования корпорации. При экстенсивном пути развития рост объема производства достигается увеличением численности работников, но даже в этом случае существенное влияние на трудовой потенциал оказывает соотношение производственного и вспомогательного персонала, качество трудового ресурса, отношение работников к труду, социально-демографический состав коллектива.

Интенсивный путь развития выдвигает на первый план качественную характеристику трудового потенциала, которая в современной экономике повышается с ростом инвестиций в человеческий капитал. Качественная характеристика включает физическое развитие и здоровье членов коллектива, уровень образованности (прикладной и фундаментальной), культуры и профессионализма, соучастие в планировании деятельности, управлении предприятием, долевой собственности, раскрытие творческого потенциала.

Качественная оценка трудового потенциала является наиболее сложной задачей, но в настоящее время имеются методики, позволяющие с достаточной достоверностью оценить не только количественную, но и качественную сторону трудового потенциала. В условиях постиндустриального периода развития экономики оценка трудового потенциала предприятия приобретает первостепенное значение, т.к. трудовой ресурс превратился в основной фактор производства. Качественная характеристика трудового потенциала определяет возможность предприятия оставаться конкурентоспособным в условиях наукоемкого инновационного производства.

Трудовой потенциал представляет собой сложноорганизованную социально-экономическую систему и характеризуется всей совокупностью свойств, им присущих. Разработка моделей социально-экономических систем базируется на использовании системного моделирования, отражающего качественно новый информационный образ объекта исследования и особенности протекающих в нем процессов.

Система трудового потенциала – социально-экономическое образование, представляющее единую организованную структуру, компоненты которой взаимосвязаны и характеризуются единством, выраженным качественными и количественными характеристиками работников[4].

Можно выделить три основные причины недостаточного изучения данной проблемы.

Первая заключается в большом количестве компонентов трудового потенциала и характеризующих их показателей, при этом различные компоненты могут дублировать друг друга.

Вторая проявляется при анализе компонентов, используемых специалистами по психологии и социологии. Данные показатели могут быть малоинформативными в силу их редкого или профессионального использования.

Третья заключается в том, что при анализе и оценке трудового потенциала используются как количественные, так и качественные характеристики. Если здоровье, образование, возраст, стаж работы на предприятии, профессионализм, творческий потенциал можно выразить количественно, то симпатии, удовлетворенность работой, конфликтность, стремление к труду - скорее, качественные величины. Однако необходимо отметить, что и качественные, и количественные величины различаются по степени интенсивности и влияния на результаты производственной деятельности.

Анализ и организация эффективного использования трудового потенциала предприятия – часть системы его управления.

Управление трудовым потенциалом предполагает:

- достижение соответствия качественных и количественных характеристик трудового потенциала целям и задачам организации;
- совершенствование трудового потенциала в процессе анализа, планирования и прогнозирования показателей, характеризующих степень достижения целей организации.

Структура трудового потенциала организации представляет собой соотношение компонентов, отражающих различные демографические, социальные, функциональные, профессиональные и иные характеристики групп работников[2].

Можно выделить в структуре трудового потенциала следующие компоненты: кадровый, профессиональный, квалификационный и организационный.

Кадровая составляющая включает в себя:

- профессиональные знания, умения и навыки, обуславливающую профессиональную компетентность (квалификационный потенциал);
- познавательные способности (образовательный потенциал).

Профессиональная структура коллектива детерминируется изменениями в характере и содержании труда под влиянием научно-технического прогресса, который обуславливает появление новых и отмирание старых профессий, усложнение и повышение функционального содержания трудовых операций.

Квалификационная структура определяется качественными изменениями в трудовом потенциале (рост умений, знаний, навыков) и отражает изменения в его личностной составляющей.

Организационная составляющая трудового потенциала во многом определяет эффективность функционирования трудового коллектива как системы в целом и каждого работника в отдельности и с этих позиций непосредственно связана с использованием трудового потенциала.

Управление трудовым потенциалом – процесс, направленный на его измерение, развитие, оптимизацию и реализацию в данной организации.

При управлении трудовым потенциалом работника организация должна руководствоваться следующими принципами[3].

Использованные источники:

1. Колосова Р.П., Анализ затрат живого труда//Вопросы экономики №3,2002
2. Реутов Н.Н., Управление трудовым потенциалом и интеллектуальным капиталом персонала организации: учебное пособие / Н.Н. Реутов. – Белгород: Изд-во БГТУ, 2009
3. Редько С.Г., Трудовой потенциал как социально-экономическая категория. М.: Просвещение,2010
4. Финансовый словарь «Финнам»

УДК 331.108.2

*Votchel A.D.
студент магистратуры
НИУ «БелГУ»
Россия г.Белгород*

ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В РАЗРАБОТКЕ И ПРИНЯТИЯ КАДРОВЫХ РЕШЕНИЙ

Аннотация. В данной статье рассматриваются технологии разработке и принятия кадровых решений в организации, методы принятия кадровых решений.

Ключевые слова: Управление персоналом, инновации, кадровые решения

*Votchel A.D.
Graduate student
NRU "BelSU"
Russia Belgorod*

INNOVATIVE TECHNOLOGIES IN THE DEVELOPMENT AND ADOPTION OF PERSONNEL DECISIONS

Annotation. This article discusses the technology development and adoption of personnel decisions in the organization, methods of making personnel decisions.

Keywords: HR management, innovation, personnel decisions

Принятие решений представляет собой выбор из имеющихся вариантов между настоящим и будущим, которое наиболее благоприятно для организации в сфере работы с персоналом.