

Электронный научный журнал «Век качества» ISSN 2500-1841 <http://www.agequal.ru>

2017, № 4 http://www.agequal.ru/pdf/2017/AGE_QUALITY_4_2017.pdf

Ссылка для цитирования этой статьи:

Давыдова Е.Ю. Развитие трудового потенциала как фактор повышения качества трудовых ресурсов предприятия // Электронный научный журнал «Век качества». 2017. №4. С. 38-50. Режим доступа: <http://www.agequal.ru/pdf/2017/417003.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.

УДК 331

Развитие трудового потенциала как фактор повышения качества трудовых ресурсов предприятия

Давыдова Елена Юрьевна

кандидат экономических наук, доцент

Воронежский экономико-правовой институт

394042, г. Воронеж, пр. Ленинский, 119а

nauka-vepi@yandex.ru

Аннотация: В данной статье рассматривается понятие трудового потенциала. Указывается его роль в развитии социально-экономического потенциала страны в целом. Приводится структура трудового потенциала региона, освещаются особенности рабочей силы как товара. Автором рассматриваются элементы рынка труда. Показывается отличие понятия «трудовой потенциал» от других терминов таких, как «рабочая сила», «трудовые ресурсы». Устанавливается, что состав и количественные отношения отдельных категорий и групп работников предприятия характеризуют структуру кадров. Выявляется структура потенциала к труду, а также элементы трудового потенциала организации. Определяются основные факторы, опираясь на воздействие которых, можно повысить эффективность управления персоналом.

Ключевые слова: трудовой потенциал; кадры; персонал; рабочая сила; трудовые ресурсы; потенциал к труду; элементы трудового потенциала организации.

В настоящее время, в век господства постиндустриальной экономики, которая, в свою очередь, базируется на информационной составляющей современного общества и активном применении интеллектуальных ресурсов, трудовой потенциал выступает наиболее важным источником повышения социально-экономического потенциала страны в целом. Его рост и развитие

должно происходить в неразрывной связи с целями управления, которое могло бы гарантировать усиление и расширение навыков каждого индивидуума и, как следствие, качественное улучшение уровня жизни.

К.В. Конорева отмечает, что не стоит забывать о том, что в разрезе глобализации направленность нашей страны на экономический рост сопряжена с созданием и вводом в действие нововведений в различные сферы деятельности. В связи с этим трудовой потенциал выступает одним из основополагающих факторов социально-экономических реформ России и каждого ее региона в отдельности. Таким образом, дееспособные жители региона играют ведущую роль в характеристиках его положения и планировании совершенствования [1].

Трудовой потенциал региона состоит из трудовых ресурсов и их умения к созданию наибольшего количества товаров и услуг при заданных условиях с учетом высокого уровня конкурентоспособности национальной экономики. Структура трудового потенциала региона представлена на рисунке 1.

Следует отметить, что рабочая сила являет собой набор не только физических, но и умственных человеческих способностей, другими словами, способности трудиться [2-3]. В разрезе современных рыночных отношений данное умение превращает рабочую силу в товар, имеющий свои отличительные особенности, представленные на рисунке 2.

Посредством рынка труда происходит регулирование формы движения и стоимости трудовых ресурсов [4].

Способность к труду может характеризоваться наличием трудоспособных работников в организации, их трудовой отдачей, а также степенью их профессиональной подготовки и квалификации. Под кадрами предприятия нами понимается совокупность наемных работников разнообразных профессионально-квалифицированных групп, которые заняты в соответствующем хозяйствующем субъекте, согласно штатному

расписанию. К этой же группе причисляются и работающие собственники предприятия, получающие заработанную плату в организации.

Современны исследователи выделяют различные дефиниции в системе труда, такие как «кадры» [5], «персонал» [6], «рабочая сила» [7], «трудовые ресурсы» [8], «трудовой потенциал» [9] и другие, которые имеют существенные различия.

Кадры представляют собой основной (штатный) квалифицированный состав трудящихся организации.



Рисунок 1 – Структура трудового потенциала региона

Трудовой потенциал – это конкретные работники, эффективность использования которых в трудовом процессе известна. Отличие от других терминов таких, как «рабочая сила», «трудовые ресурсы», заключается в том, что трудовой потенциал является персонифицированной рабочей силой. Другими словами, он обладает своими индивидуальными качественными характеристиками и величиной постоянной не является. Состав и количественные отношения отдельных категорий и групп работников предприятия характеризуют структуру кадров. В зависимости от вовлеченности в производственный процесс, весь персонал предприятия делится на две категории: промышленно-производственный и непромышленный.

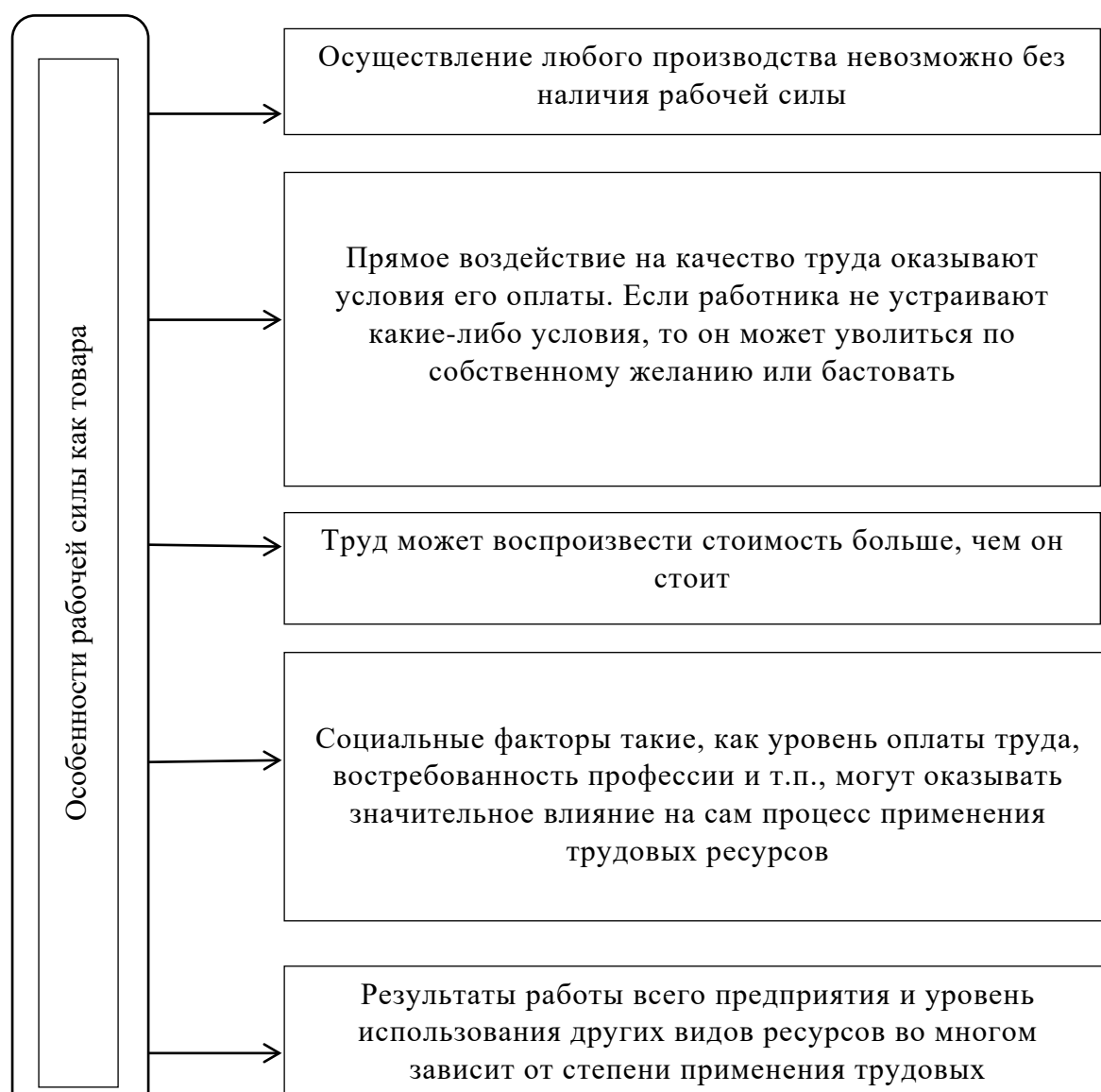


Рисунок 2 – Особенности рабочей силы как товара

К первой категории относятся работники, непосредственно связанные с производством и его обслуживанием. Непромышленный персонал включает работников, которые непосредственно не связаны с производством и его обслуживанием. В основном это работники жилищно-коммунального хозяйства, детских и лечебно-санитарных учреждений, принадлежащих организации. К рабочим относятся работники предприятия, непосредственно занятые созданием материальных ценностей или оказанием производственных и транспортных услуг. Рабочие, в свою очередь, подразделяются на основных и вспомогательных. К основным относятся рабочие, которые непосредственно связаны с производством продукции, к вспомогательным – рабочие, занимающиеся обслуживанием производства. Это деление чисто условное, и на практике иногда их трудно разграничить [10]. В группе служащих выделяют следующие категории работающих, представленные на рисунке 3.

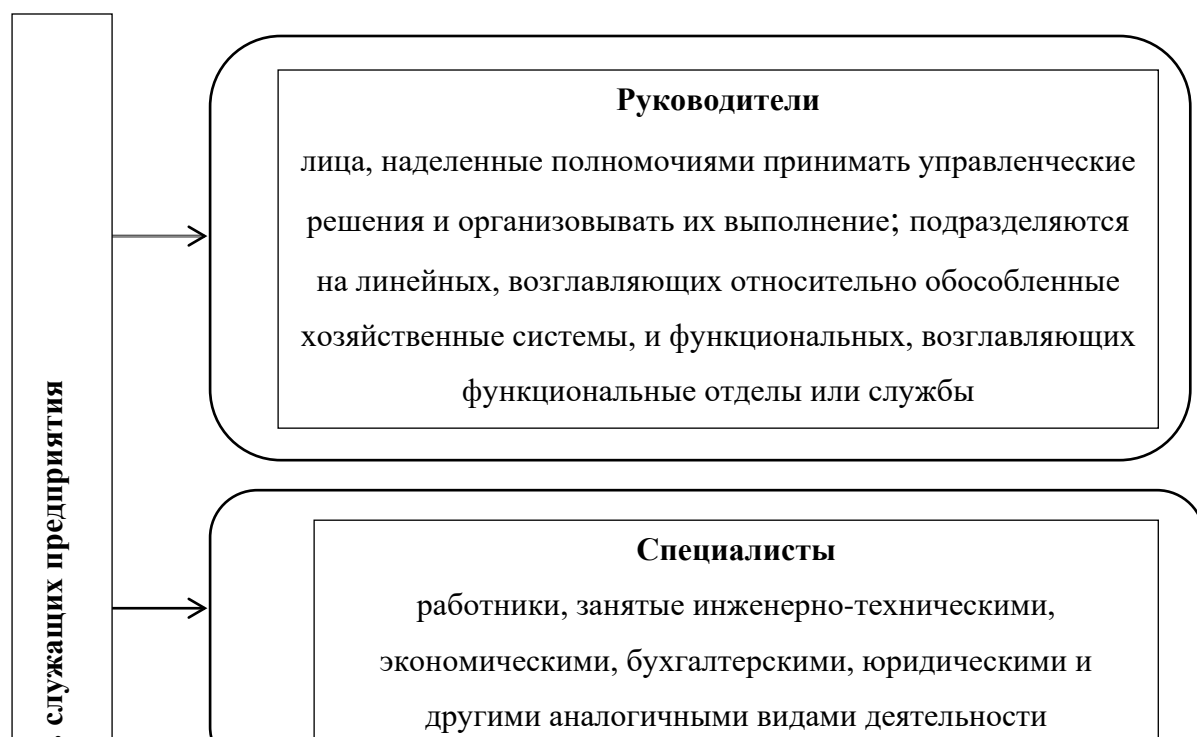


Рисунок 3 – Состав служащих предприятия

Трудовой потенциал общества сводится к необходимости в труде и трудовой дееспособности [11]. Потенциал человечества к труду отражается и с качественной, и с количественной стороны [12].

Качество труда может быть выражено в уровне квалификации трудоспособного населения, степени здоровья человека, других социально-личностных элементах определенного работающего. Количественные характеристики – это, в первую очередь, представленный в цифровом выражении объем трудоспособного населения. Учет рабочего времени также отражается количественно [13].

Структура потенциала к труду представлена на рисунке 4.

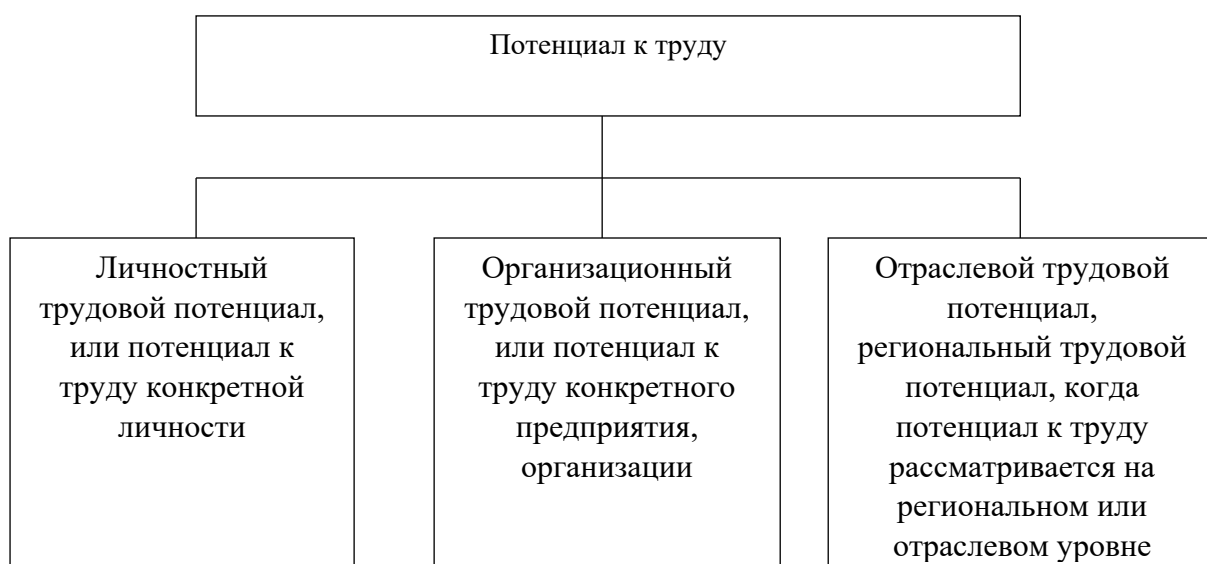


Рисунок 4 – Структура потенциала к труду

В соответствии с предложенной шкалой деления можно выявить закономерность, что трудовой потенциал может подразделяться на следующие уровни [14-15]:

- 1) уровень трудового потенциала, выражающий способности к труду на отраслевом или региональном уровнях;
- 2) локальный уровень трудового потенциала, выражающий способности к труду какого-либо коллектива в рамках определенного хозяйствующего субъекта;
- 3) личный уровень трудового потенциала, выражающий способности к труду определенного индивидуума;
- 4) уровень трудового потенциала, выражающий способности к труду в пределах групп уровней, перечисленных выше.

Следует понимать, что трудовой потенциал организации строится посредством объединения трудовых потенциалов работающих. Трудовой потенциал конкретного человека – это своего рода базис, на основе которого строится потенциал к труду на всех вышестоящих уровнях [14; 16].

Совокупность разного рода показателей, которые дают характеристику трудящимся в их взаимосвязи и взаимообусловленности, формирует организационный потенциал. Данные являются личностными, социальными, демографическими, социальными, профессиональными и другими. Указанные параметры рассматриваются в совокупности с эффективностью взаимодействия работником в организации. Не стоит забывать о том, что сегодняшний рынок предъявляет собственные требования к формированию

структуры потенциала на самом предприятии, ориентируется на быстроту реакций и «подстраивание» в ходе изменения условий хозяйствования [16].

На рисунке 5 представлены элементы трудового потенциала организации.

Содержание трудового потенциала сотрудника как личности, как правило, включает следующие составляющие [17-18]:

- 1) высокий уровень аналитического и творческого потенциалов;
- 2) высокий уровень потенциала нравственности;
- 3) высокий уровень коммуникации при взаимодействии.

Особенно важным при осуществлении менеджмента предприятия является учет всех качественных и количественных характеристик работников. Нельзя не обращать внимания на уровень развития индивида в текущий момент времени и в будущий. То, как трудящийся реализует себя в труде, должно тесно коррелировать с заданными результатами. Все это достигается за счет высокой степени профессионализма, наличия требуемой квалификации, да и, в целом, правильным распределением сотрудников по рабочим местам. И, безусловно, руководству рекомендуется замотивировать работника в достижении нужных результатов деятельности, а для этого каждому индивиду необходимо почувствовать удовлетворенность в своем труде и желание качественно и количественно повышать достигнутые показатели [16].

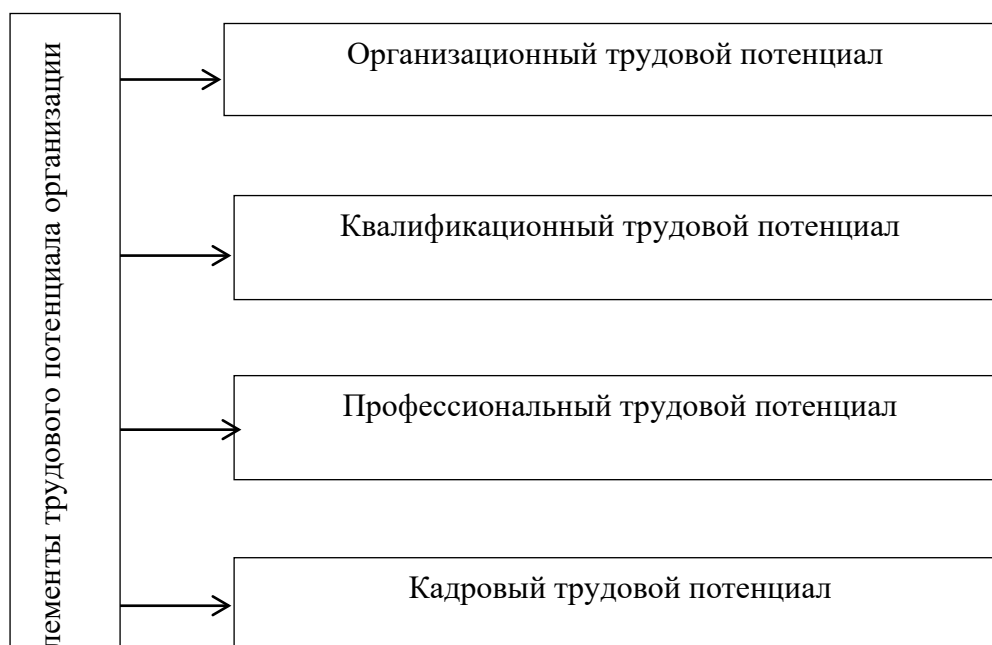


Рисунок 5 – Элементы трудового потенциала организации

По нашему мнению, качество управления персоналом можно достичь, опираясь на воздействие таких основных факторов воздействия, как [19-20]:

- 1) внедрение механизма, способствующего взаимодействию сотрудников организации;
- 2) разработка и внедрение системы контроля, корректирующей эффективность реализации потенциала к труду каждого работающего.

В заключение следует отметить, что на уровне организации потенциал к труду не ограничивается в ходе своего развития, чего нельзя сказать о трудовом потенциале работника. Однако, безусловно, рост трудового потенциала хозяйствующего субъекта достигается именно за счет эффективного слияния потенциала к труду различных сотрудников.

Литература

1. Конорева К.В. Совершенствование трудового потенциала регионов Российской Федерации // Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2015. № 9 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <http://ekonomika.snauka.ru/2015/09/9786> (дата обращения 20.01.2018).
2. Коваленко С.Г. Среднее звено управленческой элиты приморья в годы перестройки: реакция на местах // Россия и АТР. 2014. № 4 (86). С. 80-93.
3. Попов А.В., Солонский К.Ю., Гнатюк М.А., Блошко В.В. Управленческая деятельность руководителя деловой организации: теоретические аспекты исследования // Социально-гуманитарные знания. 2016. № 12-2. С. 48-55.
4. Трудовые ресурсы предприятия. Понятие трудовых ресурсов. Состав и структура кадров предприятия [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://kylbakov.ru/page61/index.html> (дата обращения 20.01.2018).

5. Аринушкина А.А. Продолженное образование руководителей высшего звена // Интеграция образования. 2002. № 4. С. 81-87.
6. Просвиркина Е.Ю., Просвиркин Н.Ю. Анализ затрат на персонал в различных типах банков России // Менеджмент в России и за рубежом. 2015. № 3. С. 123-131.
7. Забайкин Ю.В. Распределение совместителей при полной взаимозаменяемости рабочих // Kant. 2017. № 2 (23). С. 147-155.
8. Кулькова И.А. Трудовое поведение человека на рынке труда. - Екатеринбург, 2007. – 147 с.
9. Недоспасова О.П. Многосубъектное инвестирование в накопление человеческого капитала: взгляд с позиций компетентностного подхода // Вестник Института экономики Российской академии наук. 2014. № 1. С. 75-84.
10. Королькова Т.А. Как регулируются трудовые правоотношения работника и работодателя // Бухгалтерский учет. 2006. № 19. С. 49-54.
11. Бреслав Л., Лесовик Б., Ломова И. Кадровый потенциал и пути его повышения // Человек и труд. 2003. №4. С. 15-28.
12. Адамчук В.В. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. – М.: ЮНИТИ, 2000. – 407 с.
13. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. – М: НОРМА, 2009. – 384 с.
14. Низамутдинова Э.Р. Понятие и сущность трудового потенциала общества, организации, работника // Гуманитарные научные исследования. – 2017. – № 3 [Электронный ресурс]. URL: <http://human.snauka.ru/2017/03/19519> (дата обращения 20.01.2018).
15. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 31.12.2017) //Консультант Плюс. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения 20.01.2018).
16. Трудовые ресурсы предприятия [Электронный источник]. – Режим доступа: <http://www.strategplann.ru/personal-predpriyatija/trudovye-resursy-predpriyatija.html> (дата обращения 20.01.2018).
17. Сергун П.П. Принципы аттестационного производства в органах внутренних дел российской федерации // Правовая культура. 2011. № 2. С. 91-95.
18. Сикорская Л.Е. Волонтерство как форма трудового воспитания студенческой молодежи // Проблемы педагогики и психологии. 2009. № 1. С. 163.
19. Аникин В.И., Новиков А.И. Ситуации в управлении трудовым коллективом и тестовая оценка профессионально важных качеств дипломата. - Москва, 1990. – 54 с.
20. Эртель А.Г. Защита трудовых прав работников на справедливую заработную плату // Современная научная мысль. 2014. № 1. С. 104-109.

Development of labor potential as a factor in improving the quality of labor resources of the enterprise

Davydova Elena Yurievna
candidate of economic Sciences, associate Professor
Voronezh Institute of Economics and law
394042, Voronezh, Lenin Ave., 119a
[*nauka-vepi@yandex.ru*](mailto:nauka-vepi@yandex.ru)

Abstract: this article discusses the concept of labor potential. Its role in the development of the socio-economic potential of the country as a whole is indicated. The structure of labor potential of the region is given, the peculiarities of labor force as a commodity are highlighted. The author considers the elements of the labor market. The article shows the difference between the concept of "labor potential" from other terms such as "labor force", "labor resources". Established that the composition and quantitative relations of individual categories and groups of employees that characterize the structure of the frames. The structure of the potential for work, as well as elements of the labor potential of the organization. The main factors are determined, based on the impact of which, it is possible to improve the efficiency of personnel management.

Key words: labor potential; personnel; personnel; labor force; labor resources; labor potential; elements of labor potential of the organization.

REFERENCES

1. Konoreva K.V. Sovershenstvovaniye trudovogo potentsiala regionov Rossiyskoy Federatsii [Perfection of labor potential of regions of the Russian Federation] // *Ekonomika i menedzhment innovatsionnykh tekhnologiy* [Economy and management of innovative technologies]. 2015. no. 9.
2. Kovalenko S.G. Sredneye zveno upravlencheskoy elity primor'ya v gody perestroyki: reaktsiya na mestakh [The middle link of the administrative elite of Primorye in the years of perestroika: the reaction on the ground] // *Rossiya i ATR* [Russia and the ATR]. 2014. no. 4 (86). pp. 80-93.
3. Popov A.V., Solonskiy K.YU., Gnatyuk M.A., Blosko V.V. Upravlencheskaya deyatelnost' rukovoditelya delovoy organizatsii: teoreticheskiye aspekty issledovaniya [Managerial activity of the head of the business organization: theoretical aspects of the research] // *Sotsial'no-gumanitarnyye znaniya* [Socio-humanitarian knowledge]. 2016. no. 12-2. pp. 48-55.
4. Labor resources of the enterprise. The concept of manpower. Composition and structure of the personnel of the enterprise [Electronic resource]. - Access mode: <http://kylbakov.ru/page61/index.html> (circulation date is January 20, 2018).

5. Arinushkina A.A. Prodolzhennoye obrazovaniye rukovoditeley vysshego zvena [Continued education of senior executives] // Integratsiya obrazovaniya [Integration of education]. 2002. no. 4. pp. 81-87.

6. Prosvirkina Ye.YU., Prosvirkin N.YU. Analiz zatrat na personal v razlichnykh tipakh bankov rossii [Analysis of personnel costs in various types of banks in Russia] // Menedzhment v Rossii i za rubezhom [Management in Russia and abroad]. 2015. no. 3. pp. 123-131.

7. Zabaykin YU.V. Raspredeleniye sovmestiteley pri polnoy vzaimozamenyayemosti rabochikh [Distribution of part-time workers with complete interchangeability of workers] // Kant [Kant]. 2017. no. 2 (23). pp. 147-155.

8. Kul'kova I.A. Trudovoye povedeniye cheloveka na rynke truda [Labor human behavior in the labor market]. - Yekaterinburg, 2007. – 147 p.

9. Nedospasova O.P. Mnogosub"yektnoye investirovaniye v nakopleniye chelovecheskogo kapitala: vzglyad s pozitsiy kompetentnostnogo podkhoda [Multi-subject investment in the accumulation of human capital: a view from the perspective of a competence approach] // Vestnik Instituta ekonomiki Rossiyskoy akademii nauk [Bulletin of the Institute of Economics, Russian Academy of Sciences]. 2014. no. 1. pp. 75-84.

10. Korol'kova T.A. Kak reguliruyutsya trudovyye pravootnosheniya rabotnika i rabotodatelya [How are regulated labor relations of the employee and the employer] // Bukhgalterskiy uchet [Accounting]. 2006. no. 19. pp. 49-54.

11. Breslav L., Lesovik B., Lomova I. Kadrovyy potentsial i puti yego povysheniya [Personnel potential and ways to improve it] // Chelovek i trud [Man and work]. 2003. no 4. pp. 15-28.

12. Adamchuk V.V. Ekonomika i sotsiologiya truda: Uchebnik dlya vuzov [Economics and sociology of labor: A textbook for high schools]. – M.: YUNITI, 2000. – 407 p.

13. Genkin B.M. Ekonomika i sotsiologiya truda: Uchebnik dlya vuzov [Economics and sociology of labor: A textbook for high schools]. – M: NORMA, 2009. – 384 p.

14. Nizamutdinova E.R. Ponyatiye i sushchnost' trudovogo potentsiala obshchestva, organizatsii, rabotnika [Concept and essence of labor potential of a society, organization, an employee] // Gumanitarnyye nauchnyye issledovaniya [Humanitarian scientific research]. 2017. no. 3.

15. Trudovoy kodeks Rossiyskoy Federatsii [The Labor Code of the Russian Federation of December] ot 30.12.2001 N 197-FZ (red. ot 31.12.2017) // Konsul'tant Plyus [Consultant Plus]. – Access mode: <http://www.consultant.ru/> (circulation date is January 20, 2018).

16. Trudovyye resursy predpriyatiya [Labor resources of the enterprise] [Electronic source]. - Access mode: <http://www.strategplann.ru/personal-predpriyatija/trudovye-resursy-predpriyatija.html> (circulation date is January 20, 2018).

17. Sergun P.P. Printsipy attestatsionnogo proizvodstva v organakh vnutrennikh del rossiyskoy federatsii [Principles of attestation production in the bodies of internal affairs of the Russian Federation]// Pravovaya kul'tura [Legal culture]. 2011. no. 2. pp. 91-95.

18. Sikorskaya L.Ye. Volonterstvo kak forma trudovogo vospitaniya studencheskoy molodezhi [Volunteering as a form of labor education of student youth] // Problemy pedagogiki i psikhologii [Problems of Pedagogy and Psychology]. 2009. no. 1. p. 163.

19. Anikin V.I., Novikov A.I. Situatsii v upravlenii trudovym kollektivom i testovaya otsenka professional'no vazhnykh kachestv diplomata [Situations in the management of the work collective and a test assessment of the professionally important qualities of the diplomat]. - Moskva, 1990. – 54 p.

20. Ertel' A.G. Zashchita trudovykh prav rabotnikov na spravedlivuyu zarabotnuyu platu [Protection of labor rights of workers for a fair wage] // Sovremennaya nauchnaya mysl' [Modern scientific thought]. 2014. no. 1. p. 104-109.