

А. Д. РЕМИЗОВА

(г. Гомель, Гомельский государственный университет имени Ф. Скорины) Науч. рук. **С. К. Метлушко**

ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ ОРГАНИЗАЦИИ КАК ФАКТОР ЕЁ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ

Изучение социально-трудовых отношений остается одной из самых актуальных задач современного развития, так как главной созидательной силой любого общества является человек. Развитость трудовой составляющей факторов производства является важнейшей предпосылкой инновационного развития организации и повышения ее конкурентоспособности на внутреннем и внешнем рынках. Поэтому исследование трудового потенциала и управление им в организации во многом определяют эффективность ее функционирования в рыночной среде.

Одна и та же численность работников может различаться совокупной способностью к труду в силу различий в подготовленности, возрасте, отношении к труду и т.п., а отсюда, – и неодинаковым количеством труда (как абстрактного, так и конкретного), которое ими может быть реализовано в процессе производства. В данном случае можно говорить о различном трудовом потенциале одинаковых по численности групп работников. Однако, показатель численности работников, даже по видам деятельности (занятых основной деятельностью, занятых в непроизводственных подразделениях предприятия), по категориям промышленно-производственного персонала, недостаточен для полной характеристики трудового потенциала, особенно для целей управления кадрами в условиях рыночной экономики.

Его содержание раскрывает, с одной стороны возможности участия работника (или всех членов коллектива организации) в общественно-полезной деятельности как специфического производственного ресурса, а с другой, - характеристику качеств работника (работников), отражающих степень развития его (их) способностей, пригодности и подготовленности к выполнению работ определенного вида и качества, отношения к труду, возможности и готовности трудиться с полной отдачей сил и способностей, предрасположенности и восприимчивости к новациям и рационализаторству и т. п.

Изучение научной литературы по данной проблеме позволило выявить общие признаки и характеристики определений трудового потенциала организации, которые наиболее полно представлены в работах М. В. Петровича, Ю. И. Кокина, Е. Г. Жулиной [1, с. 36; 2, с. 63; 3, с. 40]. Их систематизация и обобщение позволили определить трудовой потенциал как предельную величину возможного участия работников в производстве с учетом их психофизиологических особенностей, уровня профессиональных знаний, накопленного опыта и при наличии необходимых организационно-технических условий.

Как отмечает В. В. Адамчук, в трудовом потенциале организации можно выделить следующие компоненты: кадровый, профессиональный, квалификационный и организационный [4, с. 59].

Кадровая составляющая включает квалификационный потенциал (профессиональные знания, умения и навыки) и образовательный потенциал (познавательные способности).

Профессиональная структура коллектива связана с изменениями в содержании труда под влиянием научно-технического прогресса, который обуславливает появление новых и отмирание старых профессий, усложнение трудовых операций.

Квалификационная структура определяется качественными изменениями в трудовом потенциале (рост умений, знаний, навыков) и отражает, прежде всего, изменения в его личностном аспекте.

Организационная составляющая трудового потенциала предприятия включает высокую организацию и культуру труда, находя свое выражение в четкости, ритмичности, согласованности трудовых усилий и 'высокой степени удовлетворенности работников своим трудом.

Организационная составляющая трудового потенциала во многом определяет эффективность функционирования трудового коллектива как системы в целом и каждого работника в отдельности, так как трудовой потенциал организации как система всегда больше суммы составляющих ее частей - индивидуальных трудовых потенциалов отдельных работников. Уже само объединение работников в единый и планомерно организованный процесс труда порождает эффект коллективного труда, который превосходит сумму сил работников, действующих индивидуально.

Соответственно параметры трудового потенциала можно подразделить на две группы:

- параметры, характеризующие социально-демографические компоненты трудового потенциала коллектива организации: половозрастная структура, семейная структура, состояние здоровья и др.;
- параметры производственных компонентов трудового потенциала: квалификационная структура, образовательный и профессиональный уровень, творческая и инновационная активность и инициатива и др. [5, с. 149].

Таким образом, управление трудовым потенциалом путем воздействия, в первую очередь, на параметры второй группы позволит повысить его качество с позиции эффективности управления организацией.

Список используемой литературы

- 1 Петрович, М.В. Управление персоналом: учеб. пособие / М.В. Петрович.– Минск: Амалфея, 2014. – 512 с.
- 2 Кокин, Ю.И. Экономика труда: учеб. / Ю.И. Кокин, П.Э. Шлендер. – М.: Магистр, 2012. – 686 с. 3 Жулина, Е.Г. Экономика труда: учеб. пособие / Е.Г. Жулина. – М.: Эксмо, 2012. – 208 с.
- 4 Адамчук, В.В. Экономика и социология труда : учеб. для вузов / В.В. Адамчук, О.В. Ромашов, Е.М. Сорокина. - М.: ЮНИТИ, 1999. – 407 с.
- 5 Генкин, Б.М. Экономика и социология труда (7-е изд.) / Б.М. Генкин. – М.: Норма, 2010. – 448 с.