

УДК 331.582:334.7

С. К. Метлушко, А. Д. Ремизова

remizovalesya@mail.ru

Гомельский государственный университет им. Ф. Скорины, Беларусь

ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ ОРГАНИЗАЦИИ: ПОДХОДЫ К ОПРЕДЕЛЕНИЮ

В статье приведены определения понятий трудовых ресурсов и трудового потенциала организации, выявлены общие признаки для каждого из них, представлено уточненное определение трудового потенциала организации. Рост эффективности использования ресурсов организации является обязательным условием ее успешного функционирования в конкурентной среде.

РЕПОЗИТОРИЙ ГГУ ИМЕНИ Ф. СКОРИНЫ

Рост эффективности использования ресурсов организации является обязательным условием ее успешного функционирования в конкурентной среде. При этом особое значение в инновационной экономике имеет использование «самого труда», что обуславливает необходимость более глубокого его изучения в условиях современного динамичного развития как науки, так и реальных экономических процессов.

Продолжительный период в экономике для изучения трудового фактора производства использовалось понятие «трудовые ресурсы». В таблице 1 приведены его определения, а также выделены общие черты, присутствующие в определениях разных авторов.

Таблица 1 – Определения понятия «трудовые ресурсы»

Автор	Определение	Общие признаки
Е. Г. Кобзик	Трудовые ресурсы организации – это совокупность физических лиц, состоящих с организацией как юридическим лицом в отношениях, регулируемых договором найма, которые участвуют в производственно - хозяйственной и коммерческой деятельности организации и получают оплату за свой трудовой вклад [1, с. 65]	- являются трудоспособной частью населения (физических лиц, работников);
Е. Г. Жулина	Трудовые ресурсы представляют собой трудоспособную часть населения, которая, обладая физическими и интеллектуальными способностями к труду, способна производить материальные блага и оказывать услуги [2, с. 42]	- обладают необходимыми физическими данными, знаниями и навыками;
Н. Н. Васнева С. А. Васнев	Трудовые ресурсы принято определять как трудоспособную часть населения, включающую как занятых в экономике, так и не занятых в ней, но способных трудиться (реальных и потенциальных работников). Как статистическая категория трудовые ресурсы являются важнейшим интегральным показателем для количественного измерения человеческих ресурсов [3, с. 63]	- участвуют (либо могут участвовать) в производстве материальных благ и оказании услуг
Т. Н. Батова	Трудовые ресурсы предприятия – это совокупность работников, имеющих определенную профессию и квалификацию и работающих на данном предприятии [4, с. 107]	

Исходя из приведенных определений, можно сделать вывод о том, что трудовые ресурсы организации – это главным образом ее работники, то есть совокупность людей, обладающих необходимыми физическими данными, знаниями и навыками и состоящие с ней в трудовых отношениях.

Для выражения нового взгляда на роль человека в производственном процессе в научный оборот вошло понятие «трудовой потенциал», что было обусловлено необходимостью активизации и эффективного использования личностного фактора, характеризующего все многообразие качеств субъекта (работника), проявляющееся в процессе его трудовой деятельности. Как отмечает А. С. Панкратов, «трудовой потенциал как научный термин вошел в оборот в период перевода экономики на рельсы интенсивного развития. Это была своеобразная реакция науки на потребность практики обеспечить качественное совершенствование всей системы формирования и использования совокупной способности людей к труду, выявить резервы и пути активизации человека как субъекта производства и общественной жизни» [5, с. 56].

Проведенный обзор научной литературы по проблемам изучения трудового потенциала показал, что на сегодняшний день отсутствует единый подход к его определению, что, в свою очередь, затрудняет рассмотрение его внутренней структуры в качестве объекта управления в менеджменте организации с целью выявления резервов максимального его использования.

В таблице 2 представлены наиболее распространенные подходы к определению трудового потенциала организации и выявлены наиболее общие его признаки.

Таблица 2 – Определения понятия «трудовой потенциал»

Автор	Определение	Общие признаки
С. Н. Трунин	Трудовой потенциал организации как основного звена экономики определяется совокупной способностью его персонала к производству максимально возможного объема востребованных рынком товаров и услуг при обеспечении высокого уровня конкурентоспособности организации [6, с. 77]	- основой трудового потенциала и его носителями выступают люди (трудовые ресурсы);
М. В. Петрович	Трудовой потенциал организации – совокупная трудовая дееспособность ее коллектива, ресурсные возможности в области труда списочного состава предприятия, исходя из их возраста, физических возможностей, имеющихся знаний и профессионально- квалификационных навыков, а также технические, экономические, организационные, социальные условия, определяющие результаты труда [7, с. 36].	- трудовой потенциал формируется за счет имеющихся физических возможностей, знаний и навыков членов трудового коллектива;
Ю. И. Кокин Е. Г. Жулина	Применительно к предприятию трудовой потенциал представляет собой предельную величину возможного участия работников в производстве с учетом их психофизиологических способностей, уровня профессиональных знаний, накопленного опыта при наличии необходимых организационно- технических условий [8, с. 63; 2, с. 40].	- уровень трудового потенциала определяют сложившиеся на предприятии организационно-технические, экономические, социальные условия.

Главными общими признаками является то, что носителями трудового потенциала являются люди; трудовой потенциал организации формируется за счет имеющихся физических возможностей, знаний и навыков членов трудового коллектива; уровень трудового потенциала зависит от сложившихся на предприятии организационно-технических, экономических, социальных условий.

Для более точного понимания сущности и различий понятий «трудовые ресурсы» и «трудовой потенциал» необходимо определить, каким образом эти два понятия соотносятся между собой в рамках организации.

Как отмечалось выше, трудовые ресурсы организации – это главным образом ее работники, т. е. люди состоящие с ней в трудовых отношениях. При этом каждый член трудового коллектива является носителем своего индивидуального трудового потенциала. Трудовой потенциал организации включает в себя сумму индивидуальных потенциалов работников, однако, всегда больше него за счет эффекта коллективного труда. Приведенные понятия можно, на наш взгляд, соотнести между собой следующим образом:

- трудовые ресурсы организации представляют собой совокупность работников, каждый из которых является носителем индивидуального трудового потенциала;
- сумма трудовых потенциалов членов коллектива является частью трудового потенциала организации;
- трудовой потенциал организации превосходит сумму трудовых потенциалов работников вследствие возникающего в организованном трудовом процессе эффекта коллективного труда.

При этом каждая из перечисленных категорий является элементом последующей, каждая последующая – включает в себя предыдущую.

Таким образом, обобщая изложенное, трудовой потенциал организации можно определить как совокупную способность участия в производственном процессе ее персонала, представленную предельной величиной ресурсных возможностей ее работников в сложившихся организационно-технических и социально-экономических условиях.

Литература

1. Кобзик, Е. Г. Анализ хозяйственной деятельности: курс лекций / Е. Г. Кобзик. – Минск: ГИУСТ БГУ, 2014. – 119 с.
2. Жулина, Е. Г. Экономика труда: учеб. пособие / Е. Г. Жулина. – М.: Эксмо, 2012. – 208 с.
3. Васнева, Н. Н. Основы организации труда: учеб. пособие / Н. Н. Васнева, С. А. Васнев. – М.: НИЯУ МИФИ, 2014. – 312 с.

4. Батова, Т. Н. Экономика промышленного предприятия: учеб. пособие / Т. Н. Батова, О. В. Васюхин, Е. А. Павлова, Л. П. Сажнева. – Санкт-Петербург: ИТМО, 2012. – 249 с.
5. Панкратов, А. С. Управление воспроизводством трудового потенциала / А. С. Панкратов. – М.: Изд-во МГУ, 2001. – 256 с.
6. Трунин, С. Н. Экономика труда: учеб. / С. Н. Трунин. – М.: ЗАО Экономика, 2009. – 496 с.
7. Петрович, М. В. Управление персоналом: учеб. пособие / М. В. Петрович. – Минск: Амал-фея, 2014. – 512 с.
8. Кокин, Ю. И. Экономика труда: учеб. / Ю. И. Кокина, П. Э. Шлендера. – М.: Магистр, 2012. – 686 с.

РЕПОЗИТОРИЙ ГГУ ИМЕНИ Ф. СКОРИНЫ