

ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ: ПОНЯТИЕ И СТРУКТУРА

Аннотация. Рассматриваются публикации последних исследований на тему сущности и структуры трудового потенциала предприятий. Предложено обобщенное авторское определение, а также уточнены составляющие трудового потенциала промышленного предприятия.

Ключевые слова: трудовой потенциал промышленного предприятия, сущность трудового потенциала предприятия, составляющие трудового потенциала предприятия.

LABOR POTENTIAL OF THE INDUSTRIAL ENTERPRISES: DEFINITION AND STRUCTURE

Abstract. The article reviews the publications of the latest research on a topic of essence and structure of the labour potential of the enterprises. It was provides the generalized author's definition and presises the constituents of the labor potential of the industrial enterprises.

Keywords: labor potential of the industrial enterprise, essence of the labor potential of the enterprise, constituents of the labor potential of the enterprise.

На современном этапе развития экономики одним из приоритетных направлений управления на всех уровнях является поиск путей наиболее эффективного использования человеческого фактора в производстве. По мнению ученых, эффективное формирование, развитие и использование трудового потенциала предприятия является главным условием его успешной деятельности. Изучению трудового потенциала посвящено большое количество работ ученых [2-4; 7-9; 11; 13-16], в которых рассматривается его понятие, составляющие, факторы формирования, однако отсутствует единое мнение по поводу его сущности и структуры. Тем не менее, этот вопрос является важным и требует уточнения, поскольку лежит в основе разработки управленческих мероприятий, направленных на обеспечение повышения показателей деятельности предприятия.

Исследователи, занимающиеся вопросами трудового потенциала предприятий, предлагают различные определения данной категории (табл. 1).

Таблица 1

Авторские определения трудового потенциала предприятия

Авторы	Определение
Н.В. Битгер, Е.А. Кондратенко [2]	Трудовой потенциал – это конкретные работники, степень возможного использования которых в производстве известна.
Ю.Ю. Чмырь [16]	Трудовой потенциал – совокупные реальные и предполагаемые возможности, выраженные в количественном и качественном измерении, которые могут быть приведены в действие в течение трудовой деятельности работников в соответствии с их непосредственными должностными обязанностями и целями, поставленными перед коллективом, отраслью, регионом и обществом на определенном этапе развития.
С.Г. Радько [11]	Трудовой потенциал предприятия – основанная на профессиональных знаниях, практических навыках, личностных и психофизиологических характеристиках работников способность персонала реализовывать цели предприятия при надлежащем материально-техническом, информационном и организационном обеспечении процесса труда.
Е.С. Судакова [13]	Трудовой потенциал предприятия представляет собой степень возможного участия работников в трудовой деятельности с учетом их психофизиологических, социально-демографических, квалификационных и личностных особенностей, а также возможностей их развития в процессе трудовой деятельности.
М.Н. Новикова [8]	Трудовой потенциал рассматривается как накопленный результат объединения трудовых потенциалов работников, которые имеют качественные и количественные признаки, с определенными возможностями и состоянием внутренней среды предприятия, что создает условия реализации и развития трудовых характеристик наемного труда, направленного на обеспечение определенного результата деятельности предприятия.
Т.В. Голубева [4]	Трудовой потенциал – совокупность человеческих возможностей, а также возможностей организации, которые должны быть использованы для их всестороннего раскрытия и анализа.

Анализ точек зрения ученых-экономистов позволяет заключить, что определение трудового потенциала предприятия должно отражать следующие аспекты:

– трудовой потенциал предприятия содержит в себе компоненты, обусловленные качественными и количественными характеристиками персонала, а также компоненты, связанные с организационными и социально-экономическими условиями деятельности предприятия [3; 8; 11; 16];

– трудовой потенциал предприятия формируется и реализуется только в процессе трудовой деятельности [13; 14; 15; 16];

– одна часть трудового потенциала имеет явный (реальный) характер, другая – скрытый (латентный); при этом явный трудовой потенциал может быть как реализованным (активным), так и нереализованным (резервным, пассивным) [14].

Сам термин «потенциал» имеет латинскую этимологию («potentia» - сила, мощь) и трактуется как совокупность имеющихся средств, возможностей в какой-либо области [12, С. 404]; совокупность средств, условий, необходимых для ведения, сохранения чего-либо [5, С. 526].

Таким образом, под трудовым потенциалом промышленного предприятия следует понимать совокупность явных и скрытых характеристик персонала, выраженных в количественном и качественном измерении, которые реализуются в процессе трудовой деятельности работников в конкретных производственно-технических и социально-экономических условиях деятельности промышленного предприятия и позволяют получить определенный результат труда.

Более глубоко раскрыть сущность, определить факторы, влияющие на формирование трудового потенциала и эффективность его реализации, позволяет выделение его компонентов. На сегодняшний день в научной среде не существует единого мнения относительно составляющих трудового потенциала предприятия (табл. 2).

Таблица 2

Компоненты трудового потенциала предприятия

Авторы	Составляющие трудового потенциала предприятия
С.Н. Голубев [3]	Трудовой потенциал включает в себя психофизиологические, профессионально-квалификационные, индивидуально-личностные, социальные и коммуникативные качества, составляющие трудовой потенциал работника, а также качества группы и организационные качества, формирующие трудовые потенциалы коллектива и предприятия соответственно.
Н.Р. Хадасевич [15]	Трудовой потенциал предприятия содержит естественный, личностный, квалификационный, интеллектуальный, инновационный и предпринимательский потенциалы.
Ю.Ю. Пархоменко [9]	В структуре трудового потенциала предприятия следует выделять кадровый, профессиональный, квалификационный, организационный компоненты.
Е.Ю. Наумова, Г.И. Сидунова [7]	Трудовой потенциал предприятия состоит из физической, психолого-личностной и квалификационной составляющих.
Э.И. Басырова [1]	Трудовой потенциал предприятия составляют психофизиологический, половозрастной, образовательный, профессионально-квалификационный потенциалы, потенциал ресурсов рабочего времени, творческий, лидерский, организационно-нравственный, социально-психологический потенциалы.

Анализ подходов к определению составляющих трудового потенциала предприятия позволяет сделать вывод о том, что компоненты трудового потенциала работников составляют основу трудового потенциала предприятия, однако, помимо них, структуру последнего дополняют составляющие, обусловленные наличием и функционированием среды предприятия, что учитывается не всеми авторами. На основе проведенного анализа предлагается уточнить структуру и выделить следующие составляющие трудового потенциала промышленного предприятия (рис. 1.).

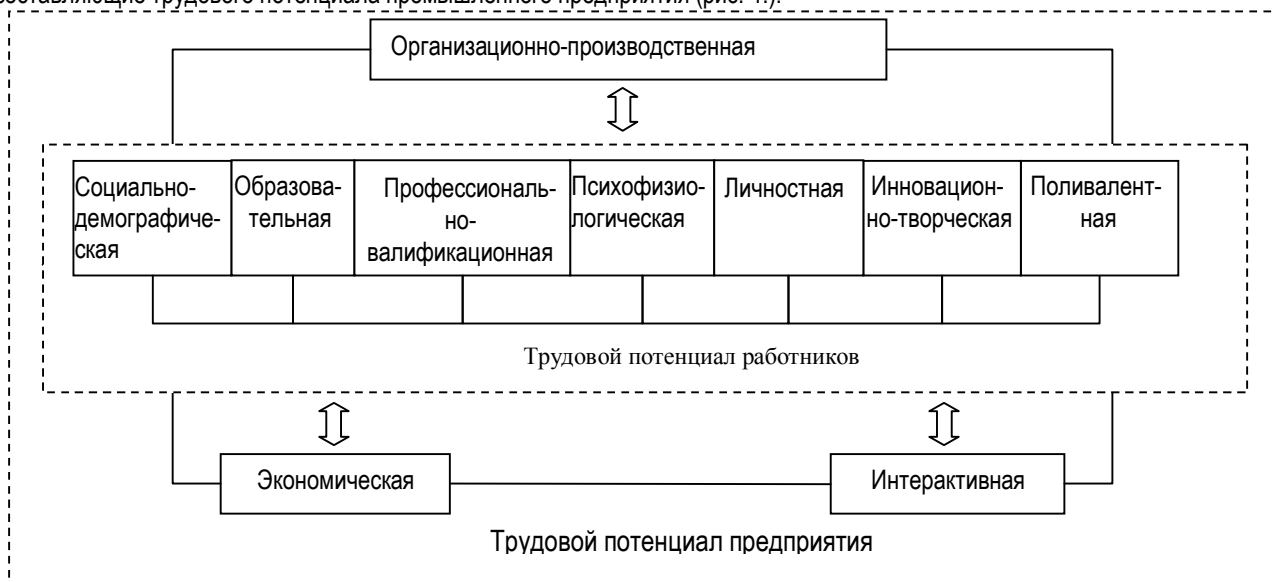


Рис. 1. Составляющие трудового потенциала промышленного предприятия

Так, базис трудового потенциала предприятия составляет трудовой потенциал работников, включающий в себя семь компонентов, которые в рамках предприятия следует рассматривать более широко, чем в контексте одного работника. Социально-демографическая составляющая отражает половозрастные характеристики, социальный и семейный статус работников; образовательная – характеризует уровень имеющегося образования работников, а также отражает интеллектуальные и познавательные способности. Профессионально-квалификационный компонент определяет уровень профессиональных знаний, навыков, обуславливающих профессиональную компетентность, опыт и квалификацию работников. Психофизиологическая составляющая отражает уровень физического и психического здоровья, работоспособность, выносливость, стрессоустойчивость, способности и склонности к труду. Личностная составляющая характеризует работника как субъекта производственной

деятельности, отражает его способность к сотрудничеству и взаимодействию в коллективе, уровень его конфликтности, общей культуры, ответственность, дисциплинированность, лидерские, адаптационные способности, нравственные ориентиры, личные мотивы, мировоззрение, таланты и ценности. Инновационно-творческий компонент определяет креативные способности, научно-исследовательскую активность работников, инициативность, умение применять новые методы и технологии, способность к решению нестандартных задач. Выделение поливалентной составляющей имеет особое значение для промышленных предприятий. Она определяет способность персонала к профессиональным и квалификационным перемещениям. Под поливалентностью следует понимать возможность работников, полученную в результате профессионального обучения, выполнять разные по содержанию функции в пределах как одной, так и нескольких смежных профессий [6, С. 114].

К составляющим трудового потенциала, характеризующим условия реализации трудового потенциала работников на предприятии, следует отнести организационно-производственную, экономическую и интерактивную.

Организационно-производственный компонент включает в себя организационную структуру предприятия, условия труда, материально-техническую базу, технологию производства, организацию и охрану труда, уровень организационной культуры, трудовую дисциплину, возможности профессионального и карьерного роста, нематериальную мотивацию работников.

Экономическая составляющая характеризует формы и уровень оплаты труда, виды материальной мотивации, степень социальной защищенности персонала. Интерактивная составляющая (от англ. «interactive» - взаимодействующий, воздействующие друг на друга; согласованный) отражает внутривидовые и внешние связи персонала, профессиональное взаимодействие и взаимное влияние работников друг на друга, обмен информацией, опытом и знаниями, согласование совместной деятельности, социально-психологический климат коллектива. Термин «интерактивность» трактуется как осуществление непосредственного взаимодействия между людьми в процессе их совместной деятельности [5, С. 263], взаимодействие, взаимное влияние людей или воздействие групп друг на друга как непрерывный диалог [10].

Выделение структурных компонентов трудового потенциала предприятия дает возможность более эффективно подходить к планированию и анализу управленческих действий, направленных на улучшение показателей функционирования персонала.

Таким образом, уточнение сущности и структуры трудового потенциала предприятия должно стать основой дальнейших исследований в области формирования, развития и использования трудового потенциала, что в настоящее время имеет большое значение для поиска путей эффективного управления предприятием с целью улучшения показателей его деятельности.

Список литературы:

1. Басырова Э.И. Оценка и активизация использования трудового потенциала промышленного предприятия / Э.И. Басырова // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. – 2014. - №12/1. – С. 111-115.
2. Биттер Н.В. Роль кадровой структуры и трудового потенциала в эффективной деятельности предприятий сервиса / Н.В. Биттер, Е.А. Кондратенко // Фундаментальные исследования. – 2015. - №2. – С. 764-768.
3. Голубев С.М. Складові елементи трудового потенціалу колективу / С.М. Голубев // Бізнесінформ. – 2012. - №10. – С. 172-175.
4. Голубева Т.В. Формування колективного трудового потенціалу управлінського персоналу з урахуванням його трудово-го менталітету: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.04 / Т.В. Голубева; Харк. нац. екон. ун-т. – Харків, 2011. – 20 с.
5. Егорова Т.В. Словарь иностранных слов современного русского языка. – М.: «Аделант», 2014. – 800с.
6. Захарова О.В. Управління інвестуванням у людський капітал: методологія, оцінка, планування: монографія / О.В. Захарова. – Донецьк: «ДВНЗ ДонНТУ», 2010. – 378 с.
7. Наумова Е.Ю. Состав трудового потенциала на разных экономических уровнях / Е.Ю. Наумова, Г.И. Сидунова // Известия Волгоградского государственного педагогического университета. – 2012. – №9, том 73. – С.134-138.
8. Новікова М.М. Методологічне забезпечення системи управління трудовим потенціалом промислових підприємств: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня докт. екон. наук: спец. 08.00.04 / М.М. Новікова; Харк. нац. екон. ун-т. – Харків, 2010. – 28 с.
9. Пархоменко Ю.Ю. Управління трудовим потенціалом залізничних підприємств: теоретичні основи / Ю.Ю. Пархоменко // Збірник наукових праць Дніпропетровського національного університету залізничного транспорту імені академіка В. Лазаряна «Проблеми економіки транспорту». – 2013. – Вип.6. – С. 36-41.
10. Психологос. Энциклопедия практической психологии [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.psychologos.ru/articles/view/interakciya>
11. Радько С.Г. Оценка трудового потенциала специалистов управленческого звена / С.Г. Радько // Проблемы управления. – 2006. - №1. – С. 20-25.
12. Спиркин А.Г. Словарь иностранных слов / под ред. А.Г. Спиркина ; И.А. Акчурина, Р.С. Карпинской. – 7-е изд., перераб. – М. : Русский язык, 1980. – 624 с.
13. Судакова Е.С. Взаимосвязь развития трудового потенциала персонала и эффективности организации / Е.С. Судакова // Интернет-журнал «Науковедение». – 2014. – Выпуск 3 [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://naukovedenie.ru/PDF/159EVN314.pdf>
14. Тащев А.К. Трудовой потенциал промышленного предприятия и его трансформация в человеческий капитал / А.К. Тащев // Вестник ЮУрГУ. Серия «Экономика и менеджмент». – 2013. –Т. 7, №1. – С.92-96.
15. Хадасевич Н.Р. О некоторых особенностях трудового потенциала предприятия / Н.Р. Хадасевич // Актуальные вопросы экономических наук. – 2011. - №21-2. – С. 220-224.
16. Чмырь Ю.Ю. Рассмотрим понятие «трудовой потенциал». Факторы формирования и черты «трудового потенциала» кадров предприятия / Ю.Ю. Чмырь // Российское предпринимательство. – 2010. - №5(2). – С. 72-78.