

Семашкина Зинаида Никитовна

канд. экон. наук., доцент

ФГБОУ ВО «Самарский государственный

экономический университет»

г. Самара, Самарская область

## ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

*Аннотация: в статье рассматриваются пути и способы эффективного использования трудового потенциала для развития предприятия в современных условиях. Данная работа может быть полезна специалистам в области экономики.*

**Ключевые слова:** трудовой потенциал, управление трудовыми ресурсами.

В условиях современного рынка процесс планирования развития трудового потенциала (далее – ТП) предприятия предполагает решение принципиальной задачи – обеспечение его конкурентного преимущества. Повышенное внимание со стороны администрации этому вопросу гарантирует устойчивость, стабильность, прибыльность в мировом деловом сообществе [4, с. 181]. Как социально-экономическая категория ТП отражает возможное участие работников в производстве с учетом их психофизиологических, профессиональных и личностных характеристик и свойств при определенных сложившихся организационно-технических и социально-экономических условиях производственной деятельности; это «совокупная трудовая дееспособность коллектива» [5, с. 311].

Для установления собственного долгосрочного конкурентного цикла развития фирма должна расти быстрее, чем повышается потенциал ее конкурентов. Это достигается за счет совершенствования производственного потенциала и в первую очередь человеческого, всех его основных компонентов, образующих ТП отдельного работника и всего трудового коллектива [3, с. 43]. В первых рядах «претендентов на развитие» стоят заложенные природой человеческие способности через систему повышения квалификации персонала, поддержание здоровья работников, создание безопасных условий работы и т. д. Следует отметить и

зависимость развития и реализации трудового потенциала от сложившихся экономических отношений и существующей государственной политики в стране, национального богатства и т. п.

Согласно исследованиям Б.М. Генкина, управление человеческими ресурсами предприятия, трудовым потенциалом персонала включает целый комплекс взаимосвязанных видов деятельности [1, с. 27–28]: 1) определение потребности в работниках различных категорий с учетом стратегии предстоящей деятельности; 2) анализ состояния рынка и управление занятостью; 3) отбор и адаптация персонала; 4) планирование карьеры сотрудников, их профессионального роста; 5) организация трудовых и производственных процессов; 6) обеспечение рациональных условий труда для каждого работника; 7) управление производительностью труда; 8) разработка систем мотивации эффективной деятельности; 9) обоснование применяемых форм и систем оплаты труда; 10) разработка и реализация социальной политики; 11) профилактика и ликвидация конфликтов.

Управление компетенцией работников или развитием их ТП представляет собой систему управления потребностями предприятия в наличии необходимых категорий персонала, в выборе оптимальных форм взаимодействия между работниками в соответствии с действующей стратегией развития производства. Соответствие между уровнем потребности предприятия и степенью использования ТП обеспечивается за счет самых различных управленческих воздействий на персонал: отбор, расстановка, обучение, ротация, стимулирование и т. д. И.Е. Савенков уточняет мероприятия, направленные на улучшение характеристик ТП работников: адаптационное обучение (рациональное применение имеющихся знаний, навыков и умений); непрерывное повышение квалификации в соответствии с запросами научно-технического прогресса; переобучение в школах управления на предприятии для актуализации специфических навыков руководителя; переквалификацию для расширения трудовых возможностей работников [2, с. 143].

Система непрерывного образования, например, предполагает ряд последовательных этапов, характеризующихся самостоятельными, но взаимосвязанными целями и средствами их достижения: 1) формирование профессиональных знаний; 2) развитие специальных знаний; 3) постоянное обновление знаний. Характерными являются результат анализа данных по предприятию ООО «Самара-Форест» за 2014 год в части зависимости роста показателей от среднего уровня образования работников. Так, доля работников со средним профессиональным образованием на предприятии составляет 53,83%, высшее образование имеется лишь у 20,7% работников. Основной возрастной показатель работников – 25–35 лет, в то время как наивысшую способность к труду имеют люди 30–50 лет. Также доля проработавших на предприятии менее 1 года и доля тех, кто трудится 1–5 лет превышают доли тех, кто имеет большой опыт работы. Эти данные отчасти объясняют снижение годовых показателей предприятия.

План развития трудового потенциала требует постоянной корректировки на основе учета специфики деятельности предприятия, состояния конъюнктуры рынка, стратегических целей. Практика доказывает эффективность разработки стандартного и индивидуального планов развития ТП в сочетании со стратегическим планом. Подтверждением развития ТП является превышение значения фактического показателя по отношению к запланированному (базисному) значению. И.Е. Савенков предлагает также использовать практику планирования карьеры каждого работника, что предусматривает мотивацию на карьерный рост, аттестацию, отбор работника для вакантных должностей.

Таким образом, проблема эффективности использования трудового потенциала предприятия остается постоянно актуальной, в том числе и на современном этапе развития экономических отношений.

#### *Список литературы*

1. Генкин Б.М. Экология и социология труда: учеб. для вузов / Б.М. Генкин. – 7-е изд., доп. – М.: Норма, 2007. – 448 с.
2. Савенков, И.Е. Организация управления трудовым потенциалом предприятия / И.Е. Савенков // Вестник Тверского государственного технического

университета. Серия «Науки об обществе и гуманитарные науки». – 2015. – №1. – С. 143–149.

3. Семашкина З.Н. Материалоемкость производства: содержание и эволюция понятия / З.Н. Семашкина // Интернет-журнал «Науковедение». – 2014. – Вып. 4(23) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://naukovedenie.ru/PDF/43EVN414.pdf>

4. Шамсутдинов Н.Р. Пути повышения показателей эффективности использования трудового потенциала на промышленном предприятии / Н.Р. Шамсутдинов // Актуальные вопросы экономических наук. – 2012. – №24–1. – С. 180–184.

5. Щелакова О.М. Пути совершенствования и использования трудового потенциала предприятия / О.М. Щелакова // Вестник белгородского университета кооперации, экономики и права. – 2012. – №3. – С. 311–314.