

Автор:

Васильева Асия Васильевна

студентка

Финансово-экономический институт

ФГАОУ ВО «Северо-Восточный федеральный

университет им. М.К. Аммосова»

г. Якутск, Республика Саха (Якутия)

АУДИТ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

Аннотация: в данной статье автором рассмотрено понятие «аудит трудового потенциала», проведено сравнение показателей трудового потенциала 2015 и 2016 гг., даны рекомендации.

Ключевые слова: аудит трудового потенциала, сотрудники, организация, показатели.

Трудовым потенциалом человека, организации, страны и ее регионов являются соответствующие трудовые ресурсы, рассматриваемые с точки зрения единства их количественных и качественных характеристик [1].

Трудовой потенциал, являющийся частью человека, характеризуется такими аспектами, как: психофизиологические возможности для участия в общественно полезной деятельности, возможности для нормальных социальных контактов, творческие способности, знания и навыки, необходимые для выполнения определенных обязанностей и видов работы, предложения на рынке труда. Следующие аспекты трудового потенциала соответствуют вышеуказанным аспектам: здоровье, творческий потенциал, активность, образование, ресурсы рабочего времени и т. д. [2].

По проведенному сравнению трудового потенциала одной из администраций Республики Саха (Якутия) 2015 и 2016 года сформулируем следующие выводы:

1. Потенциал ресурса рабочего времени 2015 года соответствует плану, несмотря на то что были уволены 3 сотрудника, это было восполнено принятием

на работу 3 сотрудников. А в 2016 произошли изменения: штат сотрудников увеличился на 1 сотрудника: были уволены 4 сотрудника, приняты 5. В связи с этим изменением поменялся плановый фонд полезного рабочего времени.

2. Потенциал профессионализма организации является 100%, потому что не было браков. Фактические показатели 2015 и 2016 года соответствуют плану.

3. Образовательный потенциал в 2015 году соответствует плану. А в 2016 претерпел изменения из-за принятия новых сотрудников на работу.

4. Потенциал организованности соответствует плану, что означает 100% сотрудников справляются с поставленными задачами.

5. Творческий потенциал превышает план как 2015, так и 2016 года, что означает что сотрудники стали более ответственно и рационально подходить к своей работе и стараются участвовать в принятии решений.

6. Нравственный потенциал не соответствует плану в обоих годах, так как по плану конфликты не должны были появиться, причиной послужил человеческий фактор. Но нарушения дисциплины не наблюдалось.

7. Потенциал здоровья в обоих годах не соответствует плану. Причиной стал человеческий фактор. Невозможно максимально точно предположить сколько человек и какие увечья они получают.

8. Мотивационный потенциал не соответствует плану в обоих годах. Так как по плану не прогнозировалось изменение штата. В связи с этим снизился показатель удовлетворённости трудом.

9. Социально-психологический потенциал не соответствует плановым показателям в обоих годах: претерпел изменения из за изменения состава штата сотрудников.

Из всего этого следует сделать вывод, что показатели у которых наблюдается отклонения от плановых расчетов должны совершенствоваться.

Исходя из выше перечисленных проблем, предлагаем несколько рекомендаций по совершенствованию трудового потенциала:

1. Ввести материальное поощрение в виде тринадцатой зарплаты;
2. Повысить заинтересованность в обучении;

3. Признавать ценность работника для предприятия, предоставлять ему творческую свободу;

4. Информировать работников о социальных выплатах и льготах, им положенных.

5. Улучшить морально-психологический климат.

После внедрения данных предложений ожидается повышение производительности труда организации. Следовательно, повысится и трудовой потенциал сотрудников.

Список литературы

1. Одегов Ю.Г., Никонова Т.В. Аудит и контроллинг персонала: Учебник / Ю.Г. Одегов, Т.В. Никонова. – М.: Альфа-Пресс, 2010. – С. 249–252.

2. Шлендер П.Э. Аудит и контроллинг персонала организации: Учеб. пособие для вузов / П.Э. Шлендер, М.Е. Смирнова, Н.П. Петроченко; под ред. П.Э. Шлендера. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Вузовский учебник, 2012. – С. 72–73.