

Салманов Виктор Николаевич

студент

Маслевская Полина Витальевна

студентка

ФГБОУ ВО «Самарский государственный

технический университет»

г. Самара, Самарская область

ПОНЯТИЕ И ОЦЕНКА ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

***Аннотация:** в статье представлено определение на понятие «трудовой потенциал». Обобщены его количественные и качественные оценки. Авторы приходят к выводу, что необходимо постоянно контролировать ситуацию на производстве, правильно выбирать его политику, а также утверждать наиболее вероятные неблагоприятные явления посредством правильного воздействия на рабочую силу с помощью управленческих решений согласно новым направлениям и будущего развития компании.*

***Ключевые слова:** трудовой потенциал, количественная оценка, качественная оценка, трудовые ресурсы.*

На сегодняшний день известно, что ход работы – это есть использование трудовых ресурсов. Одно и то же количество сотрудников способно иметь различие общей возможности трудиться, вследствие разных показателей в подготовке, опыте, трудолюбии и т. п., и из-за этого и разным объемом результата деятельности, реализованного в ходе произведенного товара. В этом примере, можно говорить о разном трудовом потенциале схожих в области числа трудящихся. В широком смысле трудовой потенциал определяет конкретные способности сотрудников, которые имеют все шансы быть использованы для определенного успеха. Трудовой потенциал сотрудника является непосредственно его потенциально возможной дееспособностью к труду, а также включает его личные способности в сфере профессиональной деятельности. В процессе практики вероятный потенциал сотрудников не часто применяются полностью.

Рабочий состав компании состоит из трудящихся на ней рабочих. Трудовой потенциал компании – это совместная способность к труду коллектива, потенциальных способностей в сфере производства, списка группы компании отталкиваясь от их жизненного опыта, физических возможностей, количества накопленных знаний, а также трудового опыта и умений. Существует такая позиция, что трудовой потенциал не стоит расценивать только как некоторую массу труда, которым располагает промышленная единица, а также рассматривать определенные обстоятельства применения данного потенциала. В этом подходе есть своя причина так считать. Бесспорно, дееспособность сотрудника проявляет себя в условиях его технического креатива, экономической ориентированности в конкретной ситуации, организации определенных мероприятий, его социализации в коллективе и прочих условиях и от них зависит, какие получатся итоги трудовой деятельности. Но подобное высказывание определяет не трудовой потенциал компании, а производственный.

Такого рода подход повышения объема производимой продукции является экстенсивным, то есть связанный с увеличением. Между тем, коэффициент, характеризующий количество сотрудников по определенному типу деятельности не полностью характеризует особенности трудового потенциала, преимущественно с целью контроля кадрового состава в определенных экономических ситуациях. Поэтому определенно нужно ряд характеристик, полностью определяющих весь потенциал: функциональная характеристика, анализ с точки зрения человеческих ресурсов, анализ с позиции фактора производства людьми [1].

Следовательно, смысл понятия трудовой потенциал раскрывается, во-первых, как способность сотрудника принимать участие в деятельности, полезной для общества, и, во-вторых, как определенные качества сотрудника, которые отражают уровень его возможностей, дееспособности к осуществлению определенных функций, правильного отношения к труду желания и готовности работать с наибольшей эффективностью.

Поэтому характеристики трудового потенциала можно разделить на две категории:

1. Определяющие социальные и демографические составляющие трудового потенциала рабочей группы компании: распределение по полу, степень образованности, семейное положение, самочувствие и другие.
2. Определяющие производственные составляющие трудового потенциала: развитие профессиональной степени квалификации и креатива.

С целью практики управления наиболее важной является система характеристик, при помощи которой возможно количественно дать характеристику одну или другую сторону потенциала, для того чтобы узнать на каком уровне находится, как поменялся вследствие установленных мер, в какой степени применяемая его величина имеет различие от способностей. Таким образом, в описании трудового потенциала нужна количественная и качественная оценка его сторон.

С целью описания трудового потенциала с количественной характеристики применяются показатели, такие как: количество производственного состава промышленных, а также непромышленных частей, период времени работы, способность к отработке при средней насыщенности рабочего процесса.

Качественная сторона трудового потенциала представляет собой физико-эмоциональную возможность сотрудников компании, уровня общих и специализированных запаса знаний, рабочие способности определенного качества к труду, навыки членов всей группы, как предмет определенной деятельности.

Трудовой потенциал состава компании не является постоянной характеристикой. Наоборот, его характеристики регулярно изменяются под влиянием управленческих решений. Установлено, что чем наиболее трудные проблемы, стоящие перед компанией, может разрешить коллектив, тем больше высококвалифицированных сотрудников имеет компания, и вследствие этого выше трудовой потенциал предприятия [2].

Между тем, присутствие подобных преимуществ вовсе никак не говорит о том, что основная цель управления персоналом – наибольшее увеличение трудового потенциала. Также имеются некоторые ограничения, а именно

возникновение рабочей силы, трудовой потенциал которой станет переоцененным при определенных ситуациях производства продукта, не отвечать его запросам, то есть быть избыточным. Подобное положение дел не способствует успеху согласно некоторым обстоятельствам. Первое это то, что организация подобной особенности рабочей силы будет стоить компании недешево. Второе – данный трудовой потенциал ограничится в полном применении, и ресурсы, которые были затрачены на рабочих, не оправдают себя. Все это может спровоцировать недовольство сотрудников в компании, впоследствии чего начнется сокращение по собственному желанию [3].

Исходя из этого, можно сделать вывод, что необходимо постоянно контролировать ситуацию на производстве, правильно выбирать его политику, а также утверждать наиболее вероятные неблагоприятные явления посредством правильного воздействия на рабочую силу с помощью управленческих решений согласно новым направлениям и будущего развития компании.

Список литературы

1. Кашепов А. Факторы, детерминирующие занятость россиян / А. Кашепов, С. Устинова // Человек и труд. – 2003. – №2.
2. Журавлев П.В. Технология управления персоналом. Настольная книга менеджера / П.В. Журавлев, С.А. Карташов. – М.: Экзамен, 2002. – 576 с.
3. Егоршин А.П. Управление персоналом: Учебник для вузов / А.П. Егоршин. – 3-е изд. – Н. Новгород: НИМБ, 2013. – 713 с.