

## УДК 331.1

### Повышение эффективности управления трудовым потенциалом в организации

*Тыкынаев А.В., магистрант кафедры «Менеджмент»*

*Финансово-экономический институт*

*ФГАОУ ВО «Северо-Восточный федеральный*

*университет им. М.К. Аммосова»*

*Сибилева Е.В., к.э.н., доцент кафедры «Менеджмент»*

*Финансово-экономический институт*

*ФГАОУ ВО «Северо-Восточный федеральный*

*университет им. М.К. Аммосова»*

*Российская федерация, г. Якутск*

*e-mail: andretykunaev@gmail.com*

Сегодня трудовой потенциал сотрудников и его использование – главный фактор удачной работы любого предприятия.

В первый раз термин «трудовой потенциал» был использован в литературе по экономике в девяностые годы 20-го века. Данную тему изучили в собственных работах Панкратов А.С., Егоров В.Д., Минков М., Русев Б., Р. Майо-Смит и др. Их взгляды на определение термина в табл.1

Табл. 1. Определение термина «трудовой потенциал»

Автор	Определение
Панкратов А.С	По мнению Панкратова А.С., «интегральная форма, количественно и качественно характеризующая способность общества в динамике обеспечить человеческий фактор производства в соответствии с требованиями его развития» [4, 279 с].
Егоров В.Д.	Егоров В.Д. в своей книге утверждал, «трудовой потенциал можно рассматривать как совокупность возможностей населения осуществлять трудовую деятельность, что это может быть учет региональных, национальных и социально-экономических условий, а также - воздействие на него развития производительных сил и производственных отношений» [1, 101 с.].
Майо-Смит Р.	Майо-Смит Р. утверждал, что «при рассмотрении вопроса о рабочей силе, наиболее важным будет вопрос о качестве, при этом продуктивность

	человека изменится в связи с изменениями его физической, интеллектуальной и духовной природы» [3, 158 с.].
--	--

Вышеизложенные экономисты определяют трудовой потенциал, как скрытые, потенциальные возможности в труде.

На сегодняшний день используется такое определение «трудовой потенциал — это персональная рабочая сила, которая рассматривается в сумме своих качественных характеристик. Оно позволяет, 1) оценить степень использования прогнозируемых возможностей как одного сотрудника, так и их совокупности в целом, и 2) обеспечить качественный (структурный) баланс в развитии личностного и вещественных факторов производства» [5].

В настоящий момент разделяют трудовой потенциал работника, региона трудового коллектива, предприятия, отрасли. Поэтому, существуют много разных методов и подходов к изучению и оценке трудового потенциала.

Во многих учебниках по экономике термин «трудовой потенциал работника» приходит к личностным свойствам. Трудовой потенциал работника включает: способность к труду, отношение к нему. Она имеет качественные характеристики и количественные характеристики. Величина трудового потенциала является динамической характеристикой.

По мнению Ю.Г. Одегова, трудовой потенциал работника выражает собой совокупную способность физических и духовных свойств каждого взятого работника достигать в заданных условиях определенных результатов его производственной деятельности, с одной стороны, и способность совершенствоваться в процессе труда, решать новые задачи, возникающие в результате изменений в производстве, - с другой. [2, 171 с.].

Трудовой потенциал оценивают с количественной и качественной стороны. Количественно ТП определяют по формуле:

$$ТП = R_{\text{ср.числ.раб}} * T_{\text{раб.врем}}$$

Где, R- средняя годовая численность сотрудников

T- продолжительность времени работы

ТП- трудовой потенциал

Разная интенсивность труда, обусловленная как трудовой активностью, так и изменением спроса на производимую продукцию; условия труда; работа неполный рабочий день, простои и др. влияют на количественную характеристику.

Под качественным измерением ТП понимается анализ квалификационной структуры сотрудников, в какой мере используются их знания в предприятии, личные способности человека. Качественная характеристика состоит из 3 составляющих: физической, интеллектуальной и социальной.

Физическая составляющая — здоровье его психологические и физические возможности человека.

Интеллектуальная - уровень навыков и знаний, талант, волевые и лидерские качества человека, врожденные способности, накопленный стаж в производстве.

Социальная зависит от социальной среды, социальной справедливости в обществе и социальной защищенности [6].

Трудовой потенциал всех сотрудников складывается из суммы все потенциалов работников. При все этом нельзя сравнивать их по отдельности друг с другом. При формировании трудового потенциала всех сотрудников необходимо обращать внимание на социальные, экономические, организационные и другие факторы. Сотрудник, выполняя ту или иную работу в коллективе, проявляет различные индивидуальные качества и потенциальные возможности.

Список использованной литературы:

1. Егоров, В.Д. Методологические аспекты изучения трудового потенциала населения / В.Д. Егоров. - М.: Экон-Информ, 2002. - 101 с.
2. Одегов, Ю.Г. Трудовой потенциал предприятия: пути эффективного использования / Ю.Г. Одегов, В.Б. Бычин, К.Л. Андреев; под. ред. Н.А. Иванова. - Саратов: Издательство Саратовского университета, 1991. - 171 с.
3. Мост, С.А. Управление трудовым потенциалом региона с учетом демографических ограничений на рынке труда: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Мост Сергей Анатольевич. - Самара, 2010. - 158 с.
4. Панкратов, А.С. Управление воспроизводством трудового потенциала / А.С. Панкратов. - М.: Изд-во МГУ, 1986. - 279 с.
5. Трудовой потенциал организации: понятие и структура [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://finlit.online/osnovyi-ekonomiki/trudovoy-potentsial-organizatsii-ponyatie-33105.html>
6. Трудовой потенциал [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://economylit.online/obschie-raboty\\_719/trudovoy-potentsial-23318.html](http://economylit.online/obschie-raboty_719/trudovoy-potentsial-23318.html)

Контактный телефон 89681564290