

УДК 331.108

Э. М. Попова, Т. Г. Плеханова, И. Н. Коваленко, О. А. Ткачева

Шахтинский автодорожный институт (филиал) Южно-Российский государственный политехнический университет (НПИ) им. М.И. Платова, Шахты, e-mail: popova-ellada@mail.ru

ОСНОВНЫЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ АВТОДОРОЖНОЙ ОТРАСЛИ

Ключевые слова: трудовой потенциал организации, автодорожная отрасль, методы оценки, трудовые ресурсы, показатели трудового потенциала.

Основной целью управления персоналом в организации является использование с наибольшей эффективностью его потенциала для достижения целей организации. Трудовой потенциал организации представляет собой совокупность условий, которые обеспечивают реализацию трудового потенциала конкретного работника, а также является новым качеством, возникающим при целенаправленной совместной деятельности работников и групп. Управление трудовым потенциалом представляет собой процесс целенаправленного воздействия на работников организации как целостной системы, на основе анализа данных по формированию, реализации и развитию трудовых ресурсов в интересах обеспечения эффективности функционирования организации автодорожной отрасли и ее дальнейшего развития. Управление трудовым потенциалом автодорожной отрасли начинается с анализа, который призван раскрыть изменения трудового потенциала под влиянием различных факторов, а также показать, насколько рационально использован потенциал и степень его соответствия потребностям организации. В статье приведены технологии управления трудовым потенциалом организации, деятельность которой относится к автодорожной отрасли, дана качественная характеристика трудового потенциала предприятия автотранспортной отрасли, его методов оценки, а также проанализирована роль трудового потенциала организации в эффективной деятельности предприятия.

E. M. Popova, T. G. Pleanov, I. N. Kovalenko, O. A. Tkacheva

Shakhtinsky Road Institute (branch) of South Russian State Polytechnic University (NPI) named after M.I. Platova, Shakhty, e-mail: popova-ellada@mail.ru

MAIN ASPECTS OF THE LABOR POTENTIAL OF THE ROAD INDUSTRY ORGANIZATION

Keywords: organization's labor potential, road industry, assessment methods, labor resources, labor potential indicators.

The main purpose of personnel management in the organization is to use with the greatest efficiency of its potential to achieve the goals of the organization. The labor potential of the organization is a set of conditions that ensure the implementation of the labor potential of a particular employee, as well as a new quality that arises from the purposeful joint activity of employees and groups. Management of labor potential is a process of purposeful influence on the employees of the organization as an integral system, based on the analysis of data on the formation, implementation and development of labor resources in the interests of ensuring the efficiency of the organization of the road industry and its further development. Management of labor potential of the road industry begins with the analysis, which is designed to reveal the changes in labor potential under the influence of various factors, as well as to show how efficiently the potential is used and the degree of its compliance with the needs of the organization. In the article the technology of management of labour potential of the organization, whose activity relates to the road sector, given the qualitative characteristics of labour potential of enterprises of the road transport sector, it evaluation methods, and analyzes the role of labor potential of the organization in the effective activity of the enterprise.

Введение

Любая организация, вне зависимости от своей сферы деятельности, производственных целей и задач, должна развивать трудовой потенциал персонала и создавать для этого все необходимые условия, поэтому предприятия автодорожной отрасли не являются исключением.

Цель исследования – дать качественную характеристику трудового потенциа-

ла предприятия автотранспортной отрасли, методов его оценки, проанализировать роль трудового потенциала организации в эффективной деятельности предприятия.

Материал и методы исследования

Методологическую основу исследования составили труды отечественных и зарубежных ученых в области изучения трудового потенциала организаций.

Результаты исследования и их обсуждение

Основная цель управления персоналом в организации представляет собой использование с наибольшей эффективностью его потенциала для достижения целей организации. Различают понятия «трудовой потенциал работника» и «трудовой потенциал организации».

Трудовой потенциал организации представляет собой совокупность условий, которые обеспечивают реализацию трудового потенциала конкретного работника, а также является новым качеством, возникающим при целенаправленной совместной деятельности работников и групп.

Трудовой потенциал предприятия как система всегда больше суммы составляющих ее частей – индивидуальных трудовых потенциалов отдельных работников организации. Объединение работников в единый и планомерно-организованный процесс труда порождает собой эффект коллективного труда, который превосходит сумму сил работников, действующих индивидуально.

Трудовой потенциал организации отличен от трудового потенциала работника (так как система является большей при сравнении с составляющими ее частями) в силу возникновения нового качества синергического эффекта, который обусловлен взаимодействием составляющих системы, то есть организации, элементов. Для раскрытия трудового потенциала предприятия автодорожной отрасли необходимо рассмотреть трудовой потенциал его персонала.

Трудовой потенциал работника является основой производства и его результативности. В тоже время результат зависит не только от качества трудового потенциала, но и от качества трудовой жизни в организации, а также от трудового поведения персонала, как основы реализации трудового потенциала работника [4]. Особенность трудового потенциала персонала организации автодорожной отрасли заключается в том, что:

- во-первых, при наибольшем включении в профессиональную деятельность людей, у них больше накапливается как профессионального, так и жизненного опыта, тем самым, им требуется меньше времени для качественного ре-

шения профессиональных задач, поэтому такие работники представляют большую ценность для организации;

- во-вторых, каждый отдельный работник в организации представляет собой сложнейший объект социального управления;

- в-третьих, профессионализация видов деятельности требует большой капиталоемкости для становления профессионалов;

- в-четвертых, высокая эффективность деятельности профессионалов в организации достигается созданием рационального управления их возможностями.

Главная цель любой организации в управлении трудовым потенциалом является фокусирование внимания на трёх основополагающих идеях: формировании, развитии и реализации трудового потенциала [1].

На этапе формирования трудового потенциала организации автодорожной отрасли закладываются основы дальнейшего наращивания потенциала персонала. Данная стадия является наиболее важной в жизненном цикле организации автодорожной отрасли. Отклонение численности персонала в организации, как в меньшую, так и в большую сторону, влияет на уровень трудового потенциала организации. Нехватка персонала приводит к недоиспользованию производственного потенциала, переизбыток работников приводит к недоиспользованию их индивидуального потенциала.

На этапе развития трудового потенциала организации, принцип эффективного использования личностного потенциала человека, который лежит в основе управления персоналом на современном этапе, должен реализовываться по трём основным направлениям:

- в создании необходимых условий для всестороннего развития личностного потенциала человека;

- в обеспечении условий для наиболее полной мобилизации потенциала работников предприятия автодорожной отрасли на достижение стоящих перед ними задач;

- в постоянном и систематическом развитии профессиональных качеств работников в соответствии с долгосрочными задачами развития производств автодорожной отрасли.

На этапе реализации трудового потенциала – персонал, использует вложенные в его развитие средства и осуществляет научно-технический, экономический или социальный подъем предприятия, путем создания, модернизации или оптимизации главных сфер организации [2].

Формирование, реализация и развитие трудового потенциала персонала предприятия автодорожной отрасли представляет собой сложную систему, отражающую влияние многих производственных факторов. И даже если все перечисленные составляющие будут присутствовать в нужной степени, но недостаточно развито управление трудовым потенциалом, то эффективность реализации трудового потенциала будет достаточно низкой.

Управление трудовым потенциалом представляет собой процесс целенаправленного воздействия на работников организации как целостной системы, на основе анализа данных по формированию, реализации и развитию трудовых ресурсов в интересах обеспечения эффективности функционирования организации автодорожной отрасли и ее дальнейшего развития.

Управление трудовым потенциалом автодорожной отрасли начинается с анализа, который призван раскрыть изменения трудового потенциала под влиянием различных факторов, а также показать, насколько рационально использован потенциал и степень его соответствия потребностям организации. Управление трудовым потенциалом организации автодорожной отрасли тесно связано с управлением персоналом организации, так как в самих трудовых ресурсах заложен необходимый для работы внутренний потенциал.

Оценка управления трудовым потенциалом персонала организации автодорожной отрасли является довольно сложной в методическом и организационном плане задачей. Необходимо отметить, что единой универсальной методики, пригодной для оценки трудового потенциала персонала в организации на сегодняшний день отсутствует, как в российской, так и в зарубежной практике. Разработка той или иной методики будет зависеть от целей исследования, оценки, характеризуемой категории работников, организационной культуры

и философии организации, а также других факторов.

Методы, применяемые в ходе оценки управления трудовым потенциалом персонала организации автодорожной отрасли, включают в себя ряд показателей, позволяющих охарактеризовать потенциал работников с качественной и количественной стороны.

Для характеристики управления трудовым потенциалом организации автодорожной отрасли с количественной стороны используются такие показатели, как:

- численность обслуживающего персонала, административного-управленческого и коммерческого персонала в организации;
- количество рабочего времени, возможного для отработки при нормальном уровне интенсивности труда (границы возможного участия работника в труде).

Численность обслуживающего персонала является одним из важнейших показателей, характеризующего возможности и потенциал организации автодорожной отрасли. Чем больше численность, тем при прочих равных условиях, больше объем произведённых работ. Однако показатель численности работников, даже по видам деятельности и по категориям персонала, недостаточен для полной характеристики управления трудовым потенциалом организации автодорожной отрасли.

Считается, что в качестве основного объемного показателя управления трудовым потенциалом организации автодорожной отрасли выступает такой показатель как человеко-часы. Величина совокупного потенциального фонда рабочего времени коллектива представляет собой разность между календарным фондом и суммарными резервообразующими неявками и перерывами в работе, то есть представляет собой объемную величину времени выполнения задания данным коллективом работников организации автодорожной отрасли. К нерезервообразующим – относятся регламентированные затраты рабочего времени, которые по своей правовой и экономической сущности являются необходимыми и могут служить резервом увеличения времени непосредственной деятельности. В этом фонде отражается весь объем потенциальных возможностей работающих в организации автодорожной отрасли за любой период времени.

Применительно к организации автомобильной отрасли величина совокупного потенциального фонда рабочего времени определяется по формуле:

$$\text{ФП} = \text{Ч} \times \text{Д} \times \text{ТСМ},$$

где ФП – совокупный потенциальный фонд рабочего времени организации автомобильной отрасли; Ч – численность работающих в организации автомобильной отрасли, чел.; Д – количество дней работы в периоде; ТСМ – продолжительность рабочего дня, смены, ч.

Управление трудовым потенциалом организации автомобильной отрасли также включает в себя качественную характеристику трудового потенциала, которая направлена на оценку:

- физического и психологического потенциала работников организации автомобильной отрасли;
- объёма общих и специальных знаний, трудовых навыков и умений у работников организации автомобильной отрасли, обуславливающих их способность к труду определенного качества;
- качество членов коллектива организации автомобильной отрасли, как субъектов хозяйственной деятельности.

Характеристика качественной стороны трудового потенциала организации автомобильной отрасли, также может быть произведена с использованием следующих показателей. Например:

- для оценки состояния здоровья персонала организации автомобильной отрасли, применяются показатели частоты и тяжести заболеваний в расчёте на 100 работников (то есть состояние здоровья оценивается косвенно через уровень заболеваемости);
- для оценки уровня квалификации персонала организации автомобильной отрасли используется средний разряд рабочих, уровень образования — среднее количество классов общеобразовательной школы, для оценки профессиональной подготовки – доля лиц, окончивших колледж, количество месяцев профессиональной подготовки и т. д.

Также для оценки управления трудовым потенциалом организации автомобильной отрасли применяются такие подходы, как:

- натуральный подход;
- стоимостной подход.

Натуральный подход представляет собой расчет наличествующего количества трудовых ресурсов организации автомобильной отрасли и динамики их развития. Показатель измеряется в человеко-часах, человеко-днях, человеко-месяцах или человеко-годах:

$$\text{ТП}_{\text{нат}} = \frac{q}{t},$$

где $\text{ТП}_{\text{нат}}$ – трудовой потенциал, рассчитанный по натуральному подходу; q – численность работников; t – время работы.

Стоимостной подход включает в себя оценку показателей заработной платы работников, прибыли организации автомобильной отрасли:

$$\text{ТП}_{\text{ст}} = \sum_{i=1}^n q_i \times p_i \times t_i,$$

где $\text{ТП}_{\text{ст}}$ – трудовой потенциал, рассчитанный по стоимостному подходу; q_i – численность трудящихся в группе; p_i – заработная плата трудящихся в группе; t_i – время работы группы; n – число групп в системе (в организации автомобильной отрасли).

Стоимостное выражение трудового потенциала организации автомобильной отрасли можно выразить в следующей формуле:

$$\text{СТ}_{\text{ТП}} = \text{Ф}_{\text{ЗП}} + \text{Ф}_{\text{МП}} + \text{З}_{\text{ОК}} + \text{З}_{\text{ПП}} + \text{З}_{\text{ПК}},$$

где $\text{СТ}_{\text{ТП}}$ – стоимость трудового потенциала; $\text{Ф}_{\text{ЗП}}$ – фонд заработной платы; $\text{Ф}_{\text{МП}}$ – фонд материального поощрения; $\text{З}_{\text{ОК}}$ – затраты на обучение кадров; $\text{З}_{\text{ПП}}$ – затраты на переподготовку; $\text{З}_{\text{ПК}}$ – затраты на повышение квалификации.

Исходя из данных методов расчета, трудовой потенциал организации автомобильной отрасли можно охарактеризовать как комплексное понятие, которое отражает не только профессиональные и личностные характеристики работника или группы работников, но и содержит множество взаимосвязанных составляющих, которые образуют единую целостную систему.

Таким образом, решения, принимаемые в области управления трудовым потенциалом организации автодорожной отрасли, должны быть направлены не только на достижение целей какой-либо части целостной системы, но и учитывать социальную составляющую каждого отдельного работника. Данное положение является основополагающим для осуществления успешного развития трудового потенциала предприятия автодорожной отрасли. Также повышению трудового потенциала организации автодорожной отрасли, и, следовательно, росту ее конкурентоспособности, будет способствовать и достижение социальных целей, поддержание нормальной атмосферы в коллективе и удовлетворение персонала работой.

Выводы

Подводя итог, необходимо отметить, что трудовой потенциал организации автодорожной отрасли и управление им, является важнейшим звеном в формировании устойчивого развития организации. Поэтому любая организация, вне зависимости от своей сферы деятельности, производственных целей и задач, должна развивать трудовой потенциал персонала и создавать для этого все необходимые условия, осуществлять развитие кадров, так как только успешное управление и совершенствование трудового потенциала может вывести организацию на новый уровень развития, достигнуть поставленных целей и выполнения своей миссии.

Библиографический список

1. Савельева Н.Ф. Особенности управления кадрами – трудовым потенциалом предприятия.
2. Трункина Л.В., Крумина К.В. Управление трудовым потенциалом: информационно-коммуникационный аспект // Российское предпринимательство. 2012. № 17 (115). С. 72–77.
3. Труфанова К.В. Основы управления трудовым потенциалом организации // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. 2012. № 4 (44). С. 351–354.
4. Хадасевич Н.Р. Влияние кадровой политики организаций на региональный трудовой потенциал // Интернет-журнал Науковедение. 2014. № 6 (25). С. 174.