

УДК 331.1

А. В. Тыкынаев

Финансово-экономический институт, ФГАОУ ВО «Северо-Восточный федеральный университет им. М.К. Аммосова», Якутск

Е. В. Сибилева

Финансово-экономический институт, ФГАОУ ВО «Северо-Восточный федеральный университет им. М.К. Аммосова», Якутск, e-mail: andreitykynaev@gmail.com

ЭФФЕКТИВНОСТЬ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ

Ключевые слова: менеджмент, эффективность, трудовой потенциал, кадры.

В условиях нынешнего состояния экономики трудовой потенциал и эффективность его развития является одним из решающих факторов конкурентоспособности предприятия, так как именно работники являются главным двигателем для практически всех процессов развития организации, поддержания ее позиций на существующем рынке. Этот нюанс важен в условиях цифровой экономики, когда показатели в работе компаний почти во всем зависят от качества профессиональной деятельности сотрудников на каждом из уровней управления. В данной статье рассматривается понятие трудового потенциала и его характеристики, так как трудовой потенциал есть необходимое условие развития процесса инновации, активизирующие и способствующие развитие потенциала человека и общества, необходимо правильное понимание в данной области. Указывается, что «трудовой потенциал» как экономическая категория сформировалось лишь в отечественной научной литературе. Цель исследования анализ специфики управления трудовым потенциалом предприятия от отдельно сотрудника до организации в целом. Теоретическая значимость исследования состоит в высказывании своего мнения на определение экономической категории трудовой потенциал. Приведены взгляды разных авторов на тему трудового потенциала на разных стадиях управления.

А. V. Tykynaev

Financial and Economic Institute, North-Eastern Federal University named M.K. Ammosova, Yakutsk

E. V. Sibileva

Financial and Economic Institute, North-Eastern Federal University named M.K. Ammosova, Yakutsk, e-mail: andreitykynaev@gmail.com

EFFICIENCY OF LABOR POTENTIAL MANAGEMENT

Keywords: management, efficiency, labor potential, personnel.

In the current state of the economy, labor potential and the effectiveness of its development is one of the decisive factors in the competitiveness of an enterprise, since it is workers who are the main engine for virtually all processes of an organization's development, maintaining its position in the existing market. This nuance is important in the conditions of the digital economy, when indicators in the work of companies in almost all depend on the quality of the professional activities of employees at each level of management. This article discusses the concept of labor potential and its characteristics, since labor potential is a necessary condition for the development of the process of innovation, which activates and promotes the development of the potential of a person and society, it is necessary to have a proper understanding in this area. It is indicated that "labor potential" as an economic category was formed only in the domestic scientific literature. The purpose of the study is the analysis of the specifics of managing the labor potential of an enterprise from a single employee to an organization as a whole. The theoretical significance of the study consists in expressing one's opinion on the definition of the economic category of labor potential. The views of different authors on the theme of labor potential at different stages of management are given.

Сегодня управление трудовыми ресурсами одна из главных проблем предприятий. Определяющим фактором конкурентоспособности организации в условиях рынка является процесс планирования развития трудового потенциала сотрудников и его использование. Тру-

довой потенциал является ресурсом организации, от качества и эффективности которого зависят результаты организации и конкурентоспособность. Важной частью человеческих ресурсов является трудовой потенциал. Внимание со стороны администрации данной теме

гарантирует устойчивость, стабильность, доходность.

Потенциал – это скрытые внутренние возможности человека, которые при развитии могут использоваться для достижения целей.

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

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;

2) обеспечить качественный (структурный) баланс в развитии личностного и вещественных факторов производства» [3].

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 понятие «трудового потенциала работ-

ника» приходит к личностным свойствам. Трудовой потенциал сотрудника содержит: способность к труду, отношение к нему. Она имеет качественные характеристики и количественные характеристики..

Также тему трудового потенциала нашли отражение в трудах Генкина Б.М. он подчеркивал, что только количественные характеристики были употреблены для оценки трудового потенциала. По словам Одегова Ю.Г., трудовой потенциал работника выражает собой общую способность физических и духовных качеств каждого выбранного сотрудника постигать в определенных условиях каких либо результатов его производственной работе, с одной стороны, и способность развиваться в ходе труда, решать новые задачи, которые возникают в итоге изменений в производстве, – с иной [2, 171 с.]. И.Е. Савенков говорит о постоянном повышении знаний, навыков, умений, обучении, повышении квалификации для расширения трудовых возможностей сотрудников [5, 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.

Он также предлагает использовать практику планирования карьеры каждого работника индивидуально повышать мотивацию.

Определение термина «трудовой потенциал»

Автор	Определение
Панкратов А.С.	По мнению Панкратова А.С., «интегральная форма, которая характеризует способность общества по количественным и качественным характеристикам в динамике обеспечить человеческий фактор производства в соответствии с требованиями его развития» [4, 279 с.].
Егоров В.Д.	Егоро В.Д. в своей книге утверждал, «трудовой потенциал можно понимать как сумма возможностей людей выполнять трудовую деятельность, что это быть может учет местных, государственных и общественно-финансовых критерий, и – действие прогресса производительных сил и производственных отношений» [1, 101 с.].
Майо-Смит Р.	Майо-Смит Р. утверждал, что «при рассмотрении вопроса о рабочей силе, на более важным будет вопрос о качестве, при этом продуктивность человека изменится в связи с изменениями его физической, интеллектуальной и духовной природы» [5, 158 с.].

Развитие трудового потенциала требует постоянных изменений на основе изменения рынка, своих 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. Поэтому в быстроменяющихся условиях внимание со стороны администрации данной теме гарантирует устойчивость, стабильность, доходность.

Высокая конкурентоспособность сотрудников организации, выступает одним из критериев действенной работы компании. С иной стороны, он обеспечивает его владельцам определенный уровень личной финансовой безопасности и социальной стойкости [7]. Отлично работающие, конкурентоспособные компании являются залогом экономически действенной страны, что, со своей стороны, является базовой основой финансовой безопасности государства. Таким образом, проблема связана с национальной безопасностью. Невысокий уровень развития, ее неиспользование или неправильное использование на каждом из уровней является не столько серьезностью, сколько угрозой, угрозой глобального и транснационального характера.

Следует выделить, что трудовой потенциал тесно взаимодействует с эффективностью труда, достигающаяся в результате реализации трудового потенциала одного человека или обществом при определенных условиях, которые обеспечивают возможность реализации полной отдачи рабочего. Кроме этого, формирование благоприятных условий для более производительного труда зависит не только от отдельно взяты организаций, но и от государства. Если государство предоставляет возможность создать условия для полной реализации и постоянного развития профессионального, квалифицированного, психофизиологического, творческо-

го, мотивационного и морального потенциала работников по всей стране, то есть исходя из требований политики, то можно полагаться на максимум отдачи от трудового потенциала в целом.

Трудный потенциал общества в благоприятных условиях должен быть связан с увеличением, но официальные статистические данные указывают на высокий уровень смертности, низкий уровень рождаемости, заболеваемость показывают негативные тенденции, сужающие естественную основу для формирования трудового потенциала.

В настоящее время одной из основных задач является улучшение качества жизни в целом. Безусловно, на повышение уровня жизни населения играет огромную роль трудовой потенциал страны его развитие и рост.

Развитие и регулирование, которые направлены на потенциал должны иметь теоретическое обоснование, определяющие применение новых концепций и моделей к основным условиям, объясняющие новейшие явления на рынке.

Такие теоретические основы, научное понимание процесса становления и развития трудового потенциала, необходимы для разработки новых методологий. Развитие трудовых отношений в сегодняшней обстановке на рынке современной экономики требует новейших подходов, адекватным социально-экономическим преобразованиям.

В итоге, конкурентность отдельно хозяйствующих объектов (организаций) и сферы обосновывается многими факторам, в частности трудовым потенциалом. Касательно персонала организации управление несет за собой развитие и реализацию на сумму критериев трудового потенциала сотрудника и персонала с задачей приведения их в упорядочение, с внутренними задачами организации и планом развития, с важностью объемного использования преимуществ, которые связаны с ролью человека. Работник со своим потенциалом выступает важным фактором не только

производства, а также предприятия. Известно, что человек является главным фактором производства. Творя ценности, принимая участие в социуме, приобретает новые качества. повсемременно изменяющиеся условия и твердая конкурентность требуют

от компаний очень действенной реализации трудового потенциала сотрудников, компаний, в общем. Реализация этой цели будет достигнута при условии активного развития трудового потенциала сотрудников, их возможностями в будущем.

Библиографический список

1. Антонова Т.П., Сибилева Е.В., Эффективность управленческой деятельности в строительной организации // Финансовая экономика. 2019. С. 215–219.
2. Савенков И.Е. Организация управления трудовым потенциалом предприятия // Вестник Тверского государственного технического университета. Серия «Науки об обществе и гуманитарные науки». – 2015. № 1. С. 143–149.
3. Сибилева Е.В., Антонова Т.П. Повышение эффективности управленческой деятельности в строительной организации // Экономика, управление, финансы: теория и практика: сборник материалов VII международной очно-заочной научно-практической конференции. 2019. С. 30–32.
4. Тыкынаев А.В., Сибилева Е.В. Эффективность управления трудовым потенциалом // Экономика, управление, финансы: теория и практика: сборник материалов VII международной очно-заочной научно-практической конференции. 2019. С. 58–60.
5. Тыкынаев А.В., Сибилева Е.В. Повышение эффективности управления трудовым потенциалом // Актуальные вопросы современной экономики. 2018. № 8. С. 210–212.
6. Тыкынаев А.В., Сибилева Е.В. Повышение эффективности управления трудовым потенциалом // Финансовая экономика. 2018. С. 336–342.
7. Кривошеева В.М., Зайцева И.В., Зайцева И.В. Эффективное управление трудовым потенциалом предприятия как фактор повышения его конкурентоспособности // Фундаментальные исследования. 2015. № 2-4. С. 754–758.
8. Шмакова А.И. Повышение эффективности управления трудовыми ресурсами // ЦНС «Интерактив плюс». 2017. С. 297–300.