

## Трудовой потенциал

- 1 Трудовой потенциал: понятие, компоненты и его взаимосвязь с трудовыми ресурсами.
- 2 Основные характеристики трудового потенциала.
- 3 Методические подходы к оценке трудового потенциала.

### 1 Трудовой потенциал: понятие, компоненты.

Трудовые ресурсы страны представляют собой трудоспособную часть населения страны, которая в силу психофизиологических и интеллектуальных качеств способна производить материальные блага или услуги. К трудовым ресурсам относятся люди как занятые в экономике, так и не занятые, но способные трудиться.

Формирование трудовых ресурсов – постоянное возобновление их численности.

Использование трудовых ресурсов – распределение их по отраслям народного хозяйства страны.

### Классификация трудовых ресурсов на предприятии:

По характеру участия в производственно-хозяйственной деятельности выделяют ППП и непромышленно-производственный персонал и непромышленный персонал.

ППП – это работники, непосредственно участвующие в промышленном производстве, обслуживающие этот процесс и его руководители. Это работники основных и вспомогательных цехов, научно-исследовательских лабораторий, конструкторских бюро, управления, охраны.

Непромышленно-производственный персонал – работники, занятые в производствах непромышленного производства (транспорт, с/х, кап. строительство).

Непроизводственный персонал – персонал жилищно-коммунального хозяйства, детских садов, столовых, медицинских учреждений и других учреждений, находящихся на балансе предприятия.

**Рабочие** по характеру участия в производственном процессе подразделяются на **основных**, непосредственно занятых на основных операциях технологического процесса, и **вспомогательных**, занятых обеспечением и обслуживанием рабочих мест основных рабочих.

К **руководителям** относятся работники, занимающие должности руководителей предприятий и их структурных подразделений.

К **специалистам** относятся работники, занятые инженерно-техническими, экономическими и другими работами (н-р, юридической службе).

**Технические исполнители** – это работники, осуществляющие подготовку и оформление документации, учёт и контроль, хозяйственное обслуживание и некоторые другие функции.

### **1. Профессионально-квалификационная форма разделения труда.**

Профессионально-квалификационное разделение труда является углублением функционального обособления работников и их распределения по профессиям, специальностям, по уровню квалификации (разрядам, категориям, классам).

**Профессиональное разделение труда** осуществляется в зависимости от специализации работников и предполагает выполнение на рабочих местах работ в рамках одной профессии.

**Квалификационное разделение труда** предполагает установление перечня работ различной степени сложности и их группировку по присвоенным тарифным разрядам или квалификационным категориям в рамках каждой профессии.

**Профессия** – род деятельности, базирующийся на специальных теоретических знаниях и практических навыках, которые приобретаются в процессе специальной подготовки и опыта работы.

Название профессии определяет характер и содержание деятельности.

**Специальность** – сфера деятельности в пределах определённой профессии, характеризующаяся единством трудовых навыков и специальной подготовки.

Родственные специальности формируют одну профессию.

Термин «потенциал» в широком смысле означает источник возможностей, средств, запаса, которые могут быть приведены в действие, использованы для решения какой-либо задачи или достижения определенной цели, а также возможности отдельного лица, общества в определенной области. Поскольку существует определенная иерархия возможностей субъектов рынка труда, то понятие «трудовой потенциал» следует рассматривать на трех уровнях: страны (региона), субъекта хозяйствования, индивидуума (работника).

Райзберг Б.А. приводит следующее определение: «Трудовой потенциал страны, региона, предприятия — располагаемые в настоящее время и предвидимые в будущем трудовые возможности, характеризуемые количеством трудоспособного населения, его профессионально-образовательным уровнем, другими качественными характеристиками». Соответственно, в данной трактовке заложено наличие количественных и качественных показателей, которые позволяют выявлять количественные характеристики трудовых ресурсов страны (региона) на международном, региональном, республиканском рынке труда.

Трудовой потенциал организации составляет некоторое множество (совокупность) трудоспособных работников, которые могут трудиться в организации при наличии необходимых организационно-технических условий.

Исходной структурообразующей единицей трудового потенциала является трудовой потенциал работника (личности). Именно он и есть та основа, которая позволяет сформировать трудовые потенциалы более высоких иерархических уровней.

Трудовой потенциал работника представляет собой совокупную способность физических и духовных свойств отдельного 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 Основные характеристики трудового потенциала

Трудовой потенциал работника включает:

- психофизиологический потенциал (способности и склонности человека, состояние его здоровья, работоспособность и т. п.);
- квалификационный потенциал (объем, глубина и разносторонность общих и специальных знаний, трудовых навыков и умений, обуславливающих способность работника к труду определенного содержания и сложности и т. п.);
- личностный потенциал (уровень гражданского сознания и социальной зрелости, степень усвоения работником норм отношения к труду, ценностные ориентации, интересы, потребности в сфере труда и т. п.).

Степень использования трудового потенциала работника зависит от степени взаимного согласования в развитии потенциалов различных структурных уровней.

В общих чертах суть управления персоналом через оценку его потенциала сводится к решению трех взаимосвязанных задач:

- к формированию таких производительных способностей человека, которые наиболее полно соответствовали бы требованиям, предъявляемым к качеству рабочей силы конкретным рабочим местом;
- к созданию таких социально-экономических и производственно-технических условий, при которых происходило бы максимальное использование способностей работников к данному труду;
- эти процессы не должны причинять ущерб организму и интересам личности трудящегося.

Структура трудового потенциала организации представляет собой соотношение различных демографических, социальных, функциональных, профессиональных и других характеристик групп работников и отношений между ними. Или как сложное и многоструктурное социально-экономическое образование, трудовой потенциал организации включает в себя следующие компоненты: кадровый, профессиональный, квалификационный и организационный.

В отличие от трудовых ресурсов, объединяющих всех работников, обладающих общей способностью к труду, к кадрам относят только ту их часть, которая обладает профессиональной способностью к труду, т.е. имеет профессио-

нальную подготовку. Таким образом, величина численности трудовых ресурсов организации больше «кадров» на часть, которую составляют неквалифицированные и малоквалифицированные работники.

Кадровая составляющая трудового потенциала включает:

- профессиональные знания, умения и навыки, обуславливающие профессиональную компетентность (квалификационный потенциал);
- познавательные способности (образовательный потенциал).

Профессиональная структура коллектива формируется под влиянием изменений в характере и содержании труда под влиянием НТП, который обуславливает появление новых и отмирание старых профессий, усложнение и повышение функционального содержания трудовых операций. Она выступает как своего рода система требований, предъявляемых к трудовому потенциалу, реализуемая через набор рабочих мест.

Квалификационная структура определяется качественными изменениями в трудовом потенциале (рост умений, знаний, навыков) и отражает прежде всего изменения в его личностной составляющей.

Совершенствование кадровой составляющей трудового потенциала включает профессиональную ориентацию, прием и расстановку кадров; повышение содержательности труда работников; адаптацию молодежи и вновь принятых работников на предприятии; повышение образовательного, профессионального и квалификационного уровня кадров и их продвижению на производстве; расширению работы по переподготовке работников.

Организационная составляющая трудового потенциала определяет эффективность функционирования трудового коллектива как системы в целом и каждого работника в отдельности. С этой точки зрения она непосредственно связана с эффективным использованием трудового потенциала, так как сама возможность дисбаланса в системе «трудоустройство организации - трудовой потенциал работника - рабочее место» заложена в используемых на практике принципах принятия и реализации управленческих решений.

Организационная составляющая трудового потенциала организации определяет также напряженность (интенсивность) использования индивидуальных трудовых потенциалов в течение регламентированного рабочего времени.

Таким образом, качество потенциала - понятие относительное. Оно раскрывается при помощи совокупности признаков: демографических, медико-биологических, профессионально-квалификационных, социальных, психофизиологических, идейно-политических и нравственных.

Глубокая структуризация трудового потенциала позволяет рассматривать его как параметр, обуславливаемый непрерывными изменениями в составе самих работников и в технологическом способе производства, показать соотношения источников экстенсивного и интенсивного роста трудового потенциала. Все это дает основу для разработки модели трудового потенциала в форме результирующего взаимодействия большего числа факторов, приведенных к общему основанию.

### 3 Методические подходы к оценке трудового потенциала

Выделяют следующие задачи оценки трудового потенциала организации:

- установление степени обеспеченности организации трудовыми ресурсами, укомплектованности штатов;
- изучение качественного состава кадров (обеспеченность специалистами с высшим и средним специальным образованием, стаж работы, в том числе в данной организации, возраст и т.п.);
- изучение эффективности использования рабочего времени; режима труда и отдыха и т.д.;
- изучение движения рабочей силы и текучести кадров;
- выявление резервов и условий их реализации по повышению эффективности использования персонала организации;
- разработку оптимальных управленческих решений по развитию персонала организации.

Трудовой потенциал организации характеризуется определенными количественными, качественными и структурными характеристиками, которые могут быть с меньшей или большей степенью достоверности измерены и отражены следующими абсолютными и относительными показателями:

- среднесписочная численность работников организации и (или) его внутренних подразделений за определенный период;
- удельный вес работников отдельных подразделений (групп, категорий) в общей численности работников организации;
- темпы роста (прироста) численности работников организации за определенный период
- удельный вес служащих, имеющих высшее или среднее специальное образование в общей численности служащих и (или) работников организации;
- средний стаж работы по специальности руководителей и специалистов организации;
- списочная и явочная численность работников организации и (или) его внутренних подразделений, отдельных категорий групп на определенную дату;
- текучесть кадров;
- фондовооруженность труда работников и (или) рабочих в организации.

Показатели использования трудового потенциала предприятия:

#### **Показатели анализа использования рабочего времени (экстенсивные факторы использования трудового потенциала):**

- 1 среднее число часов работы, отработанных одним рабочим в году;
- 2 продолжительность рабочей смены;
- 3 количество чел-дней, отработанных одним рабочим в году;

4 максимально возможный (нормативный или режимный) фонд рабочего времени одного рабочего в году, в том числе 4а) максимально возможная продолжительность рабочей смены, 4б) максимально возможное (нормативное) число чел-дней работы одним рабочим в году;

5 интегральный коэффициент использования рабочего времени (1/4);

6 коэффициент использования рабочей смены (2/4а);

7 коэффициент использования чел-дней работы одним рабочим в году (3/4б);

**Показатели интенсивности труда работников:**

8 среднегодовая выработка одного рабочего;

9 коэффициент использования оборудования по мощности (производительности);

10 удельный вес технически обоснованных норм выработки (времени) по видам работ;

11 уровень выполнения норм времени (выработки);

12 удельный вес рабочих в общей численности по формам оплаты труда;

13 индекс оснащения рабочих мест специалистов, руководителей и служащих оргтехникой;

14 коэффициент качества выполнения управленческих функций (потери производственного времени в производственных подразделениях из-за несвоевременного или некачественного выполнения функций / сменный фонд времени в соответствующих производственных подразделениях);

15 удельный вес рабочих (работников), работающих по технически обоснованным нормам, в общей численности;

16 доля рабочих, занятых ручным трудом, в их общей численности.

**Показатели анализа условий труда**

См. курс «Организация труда» Лекция «Условия труда» вопрос «Оценка условий труда».

Квалификационная структура персонала — это соотношение работников различного уровня квалификации (т.е. степени профессиональной подготовки), необходимого для выполнения определенных трудовых функций [6. с. 77]. В нашей стране уровень квалификации рабочих характеризуется разрядом или классом (например, для водителей), а для специалистов — категорией, разрядом или классом.

Половозрастная структура персонала организации — это соотношение групп персонала по полу (мужчины, женщины) и возрасту. Возрастная структура характеризуется долей лиц соответствующих возрастов в общей численности персонала. При изучении возрастного состава рекомендуются следующие группировки: 16, 17, 18,19, 20-24, 25-29, 30-34, 35-39,40-44,45-49, 50-54, 55-59, 60-64, 65 лет и старше.

Структура персонала по стажу может рассматриваться двояко: по общему стажу и стажу работы в данной организации. Общий стаж группируется по следующим периодам: до 16 лет, 16-20, 21-25, 26-30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40 лет и более. Стаж работы в данной организации характеризует стабильность трудового коллектива. Статистика выделяет следующие периоды: до 1 года, 1-4, 5-9, 10-14, 15-19, 20-24, 25-29, 30 лет и более

Структура персонала по уровню образования (общего и специального) характеризует выделение лиц, имеющих высшее образование, в том числе по уровню подготовки — бакалавр, специалист, магистр; незаконченное высшее (более половины срока обучения); среднее специальное; среднее общее; неполное среднее; начальное.