

УДК 331.2

*Буланкина Н.Н., старший преподаватель
кафедры экономики и управления
Ставропольского института кооперации (филиала) БУКЭП
Россия, г. Ставрополь*

ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ И ЕГО РОЛЬ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Важнейшим условием ускорения социально-экономического развития экономики России является рациональное формирование и эффективное использование кадрового потенциала предприятием, что позволит обеспечить его кадрами, способными решать поставленными производственными и организационными задачи.

Труд, оплата труда, стимулирование, трудовой потенциал.

*Bulankina N.N., Senior Lecturer
of the Department of Economics and Management
Stavropol Institute of Cooperation (branch) BOOKEP
Russia, Stavropol*

LABOR POTENTIAL AND ITS ROLE IN THE ENTERPRISE

The most important condition for accelerating the socio-economic development of the Russian economy is the rational formation and effective use of human resources by the enterprise, which will provide it with personnel capable of solving production and organizational tasks.

Labor, remuneration, incentives, labor potential.

Трудовой потенциал в значительной мере предопределяет уровень конкурентоспособности предприятия, а, следовательно, его

экономическую эффективность и перспективы его долговременного и надежного присутствия на целевом рынке.

Для экономики нашей страны, да и для каждой отдельно взятой компании время сейчас очень не простое, ведь многое приходится решать буквально в цейтноте, оставаясь на высокопрофессиональном уровне, особенно в сфере управления человеческими ресурсами. От того как руководство проводит кадровую политику зависит благосостояние персонала, а следовательно производительность труда и прибыль предприятия, вне зависимости от экономической ситуации в стране.

Известно, что в кризисных ситуациях, характеризующихся жесткой конкурентной борьбой побеждает тот, у кого наиболее квалифицированный коллектив профессионалов. Именно по этому тщательный отбор, оценка и аттестация персонала приобрел в настоящее время первостепенное значение.

Понятие трудовой потенциал в последние годы находит все большее распространение.

Трудовой потенциал в ряде научных публикаций рассматривается как имеющийся, в том числе и скрытый, еще пока не реализованные возможности и не востребованные способности работников, своего рода скрытый резерв. Другие авторы определяют данный термин как возможность карьерного роста персонала. Если говорить о кадровом потенциале определенной сферы деятельности, например, малых инновационных предприятий, то следует иметь в виду и те лица, которые имеют желание, обладают суммой личностных качеств, определенным опытом и знаниями для организации собственного дела, определения и закрепления собственных позиций на соответствующем рынке, а также стремящийся к борьбе и продвижение вперед, эффективному использованию всей совокупности ресурсов будущего предприятия, фирмы и т.д.[2]

Говоря о стимулировании работников, надо учитывать и такое понятие как мотивация труда. Мотивация определяется двумя понятиями: потребность и вознаграждение. Потребности бывают первичные и вторичные. К первичным относятся физиологические потребности человека: еда, вода, одежда, жилище, отдых и т.п. Вторичные потребности являются по своему характеру психологическими: потребности в привязанности, уважении, успехе.

При стимулировании труда как предоставлении работнику вознаграждения за труд, которое он использует для удовлетворения своих потребностей, необходимо учитывать, что разные люди по-разному подходят к этому вопросу, определяя для себя различные ценности.

Так, для человека высокого материального достатка лишнее время для отдыха может быть более значимо, чем дополнительный заработок, который он получил бы за сверхурочную работу. Для многих людей, например, работников, занимающихся интеллектуальным трудом, более значимыми будут уважение со стороны коллег и интересная работа, чем дополнительные деньги, которые он мог бы получить, займись торговлей или став коммерческим агентом [2].

Поэтому вознаграждение за труд может быть двух типов: внутреннее и внешнее.

Внутреннее вознаграждение - это удовольствие, получаемое человеком от работы, от уважения со стороны коллег, от причастности к коллективу.

Внешнее вознаграждение - это материальные выгоды, продвижение по служебной лестнице, повышение социального статуса.

Поэтому при стимулировании работников, не только материальном, руководителю необходимо выявлять потребности работников, чтобы потребности более низкого уровня удовлетворялись прежде, чем потребности более высокого уровня.

Важнейшим видом стимулирования является материальное, призванным играть ведущую роль в повышении трудовой активности работников. Этот вид состоит из материально-денежного и материально-неденежного стимулирования.

Вторым немаловажным является духовное стимулирование, которое содержит в себе социальные, моральные, эстетические, социально-политические и информационные стимулы. В психологическом подходе моральное стимулирование является самой развитой и широко применяющейся подсистемой духовного стимулирования труда.

Согласно одной из расширенной трактовки моральные стимулы отождествляются со всей совокупностью этических и нравственных мотивов поведения человека. Однако к области морального стимулирования относится только часть этических категорий, а именно те, которые отражают оценку человека и его поведения окружающими и им самим.

К сожалению, в современных условиях во многом утрачены стимулы в работе, формирующие у сотрудника ощущение внутреннего вознаграждения. Как показывают исследования, абсолютное большинство работников ставит во главу угла материальный фактор и лишь незначительное их число (в основном руководители) говорит о необходимости получения удовольствия от работы и ощущения своей значимости [3].

Поскольку под кадровым потенциалом следует понимать как имеющиеся способности к трудовой деятельности, так и возможности по их реализации и дальнейшему развитию, то исследование закономерностей его развития должно базироваться на системно-комплексном подходе. Данный подход предполагает исследование, с одной стороны, частных закономерностей развития способностей к труду, с другой стороны, общие

закономерностей социально-экономического и технологического развития, определяющих возможностей реализации данных способностей.

Закономерность усложнения структуры кадрового потенциала находит свое отражение в многообразии его структур (профессионально-квалификационной, образовательной, социальной) и постоянном непрерывном их усложнении.

Таким образом, трудовой потенциал характеризуется не только абсолютными размерами на данный момент времени, но и раскрывает неиспользованные, скрытые возможности работников, но которые могут быть приведены в действие [1,3].

Список использованных источников:

1. **Буланкина Н.Н.** Премирование - составляющая часть системы материального стимулирования / Н.Н. Буланкина, О.А. Миргородская, Г.А. Нарожная. - Текст непосредственный // Экономика и предпринимательство. – 2020. - №1.- С. 813-816.

2. **Кульгунин, С.В., Буланкина, Н.Н.** Особенности развития трудового потенциала в организации / С.В. Кульгунин, Н.Н. Буланкина - Текст непосредственный // Материалы VIII Международной студенческой научно-практической конференции. – 2021. - Фабула.- С. 68-73

3. **Маслов, Е.В.** Управление персоналом предприятия: учебное пособие / Е.В. Маслов; Министерство общего и профессионального образования Российской Федерации, Новосибирская государственная академия экономики и управления. – Москва: Новосибирск, 2001. – 309 с. - ISBN 5-7014-0037-9. – Текст: непосредственный

4. **Травин, В. В.** Основы кадрового менеджмента / В.В. Травин; - Москва: Изд-во «Дело», 2005. - 331 с. - ISBN 5-7749-0046-0. – Текст: непосредственный