

Джонмахмадов Курбанали Шералиевич – старший преподаватель
кафедры бухгалтерского учета и аудита Таджикского аграрного
университета им. Ш. Шотемура

ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ И ЕГО ХАРАКТЕРИСТИКА

Аннотация. В данной статье рассмотрены вопросы, связанные с трудовыми ресурсами, также обоснованы рекомендации по правильному использованию трудовых ресурсов способна производить материальные блага или услуги в том числе планирования, анализа и разработки мероприятий по повышению эффективности использования трудовых ресурсов предприятия.

Ключевые слова: потенциал, трудовой потенциал, трудовые ресурсы, кадровый потенциал, структура и организация потенциал, человеческие ресурсы.

Annotation. This article discusses issues related to labor resources, also substantiates recommendations for the proper use of labor resources capable of producing material goods or services, including planning, analysis and development of measures to improve the efficiency of the use of labor resources of the enterprise.

Key words: potential, labor potential, labor resources, personnel potential, structure and organization potential, human resources.

Нынешней трудовой коллектив представляет собой сложную социальную систему, где отдельные личности и группы людей взаимодействуют на принципах, весьма далеких от формально предписанных, при этом, они обычно отзывчивы на благоприятный психологический климат и заботу администрации и трудятся производительно, даже при неизменной заработной плате.

Потенциал (от лат. potentia - сила) означает возможности, которые могут быть использованы для решения задачи или достижения определенной цели. Кадровый потенциал организации (предприятия) - это возможности персонала и администрации, которые могут быть использованы для достижения целей организации (предприятия).

Улучшение использования кадрового потенциала связано с решением проблем власти и лидерства, внедрением инноваций, созданием здорового психологического климата. В этой связи особую актуальность приобретают методы анализа кадрового потенциала организации, выделение основных его характеристик и базисных понятий.

Трудовые ресурсы представляют собой трудоспособную часть населе-

ния страны, которая в силу психофизических 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.

Необходимые для осуществления полезной деятельности психофизиологические и интеллектуальные качества человека зависят от возраста, который выступает своего рода критерием, позволяющим выделить из всего населения собственно трудовые ресурсы.

В настоящее время, в соответствии с трудовым законодательством Республики Таджикистан, нижней границей трудоспособного возраста считается 16 лет, а верхней, определяемой правом на получение пенсии, - 58 года для женщин и 63 лет для мужчин. Однако для некоторых видов профессиональной деятельности, связанных с высокими психофизиологическими нагрузками на организм человека, данные возрастные границы не приемлемы. Это касается производств с неблагоприятными, тяжелыми условиями труда (например, добыча угля, выплавка металла и др.), а также тех профессиональных занятий, где с годами утрачивается возможность поддерживать нужную «трудовую форму». В реальной жизни многие из «льготных пенсионеров» продолжают трудиться в прежнем качестве или на другой работе, и поэтому остаются в составе трудовых ресурсов. Неработающие исключаются из их состава. [1]

В качестве статуса занятости определяется для той части трудовых ресурсов, которая участвует в общественно полезной деятельности. К ней относится, как группа людей, которые предлагают рабочую силу для производства товаров и услуг, с целью получения дохода, так и та группа населения, которая участвует в общественно полезной деятельности, не приносящей прямого денежного дохода, либо приносящей доход, непосредственно не связанный с производством товаров и услуг.

В первую группу входят граждане, занятые в государственном секторе экономики, в кооперативах, в частном секторе.

Во вторую группу входят учащиеся с отрывом от производства, служащие.

Часть населения, обеспечивающая предложение рабочей силы услуг, составляет экономически активное население. Его численность измеряется по отношению к определенному периоду и включает занятых и безработных.

К безработным относятся лица от 16 лет и старше, которые в рассматриваемый период:

- не имели работы (доходного занятия), занимались поиском работы (обращались в службу занятости, к администрации предприятия, использовали личные связи, помещали объявления в печати и др.) или предпринимали шаги к организации собственного дела;

- были готовы приступить к работе.

В международной практике распространено также понятие «гражданское экономически активное население», в состав которого не включают военнослужащих.

Экономически не активное население - это та часть населения, которая не входит в состав рабочей силы, а именно:

➤ среди населения в трудоспособном возрасте: учащиеся и студенты, слушатели и курсанты, обучающиеся в дневных учебных заведениях кроме учебы; лица, занятые ведением домашнего хозяйства, уходом за детьми, больными, родственниками и т.п.;

➤ среди населения, не входящего, в состав трудовых ресурсов: лица, получающие пенсии и не занятые никакой деятельностью; инвалиды, получающие пенсии и не занятые никакой деятельностью.

В рамках отдельных организаций наиболее употребляемым понятием является «персонал».

Основными признаками персонала являются:

✓ наличие его трудовых взаимоотношений с работодателем, которые оформляются трудовым договором (контрактом);

✓ обладание определенными качественными характеристиками (профессией, специальностью, квалификацией, компетентностью и др.);

✓ целевая направленность деятельности персонала, т.е. обеспечение достижения целей организации путем установления адекватных им целей отдельного работника и создания условий для их эффективной реализации. [2].

Термин «персонал» впервые стал употребляться в англоязычной литературе как общее название всех работников организации, имеющих различия в квалификации и должностной принадлежности. В нашей стране и ряде других государств, в том числе европейских, более широкое распространение имел термин «кадры», взятый из армейского лексикона и означающий в немецком и французском языках профессиональных военных (рядовых, командного состава и резерва).

В 1970-е гг. в науке и практике управления США стало использоваться понятие «человеческие ресурсы» взамен «персонала». Такое изменение связано с переосмыслением роли и места человека в производственной деятельности в эпоху НТР и отношением к нему не только как к «одушевленному» фактору производства, но и как к личности с присущими ей интересами, мотивацией, психологией, ценностями, предприимчивостью и т.п. [3]

Человеческие ресурсы - понятие, отражающее главное богатство любого общества, процветание которого возможно при создании условий для воспроизводства, развития, использования этого ресурса с учетом интересов каждого человека:

✓ люди наделены интеллектом, следовательно, их реакция на внешнее воздействие (управление) - эмоционально осмысленная, а не механическая;

✓ процессы взаимодействия между субъектом управления и людьми являются двусторонними;

✓ вследствие обладания интеллектом люди способны к постоянному совершенствованию и развитию, что является наиболее важным и долговременным источником повышения эффективности любого общества

или отдельной организации;

✓ люди выбирают определенный вид деятельности (производственной или непроизводственной, умственной или физической) осознанно, ставя перед собой определенные цели.

Основными характеристиками персонала организации являются: численность и структура. Численность персонала организации зависит от характера, масштаба, сложности, трудоемкости производственных (или иных) и управленческих процессов, степени их механизации, автоматизации, компьютеризации. Эти факторы определяют ее нормативную (плановую) величину. [4]

Структура персонала организации - это совокупность отдельных групп работников, объединенных по какому-либо признаку. Она может быть статистической и аналитической.

Статистическая структура отражает распределение персонала и его движение в разрезе занятости по видам деятельности, а также категорий и групп должностей.

Аналитическая структура подразделяется на общую и частную. В разрезе общей структуры персонал рассматривается по таким признакам, как профессия, квалификация, образование, пол, возраст, стаж работы. Частная структура отражает соотношение отдельных групп работников, например, «занятые тяжелым трудом с помощью простейших приспособлений и без них», «занятые на обрабатывающих центрах» и т.д.

По признаку участия в производственном или управленческом процессе, т.е. по характеру трудовых функций, а, следовательно, занимаемой должности, персонал подразделяется на следующие категории:

✓ руководители, осуществляющие функции общего управления. Их условно подразделяют на три уровня: высший, средний и низовой (работающие с исполнителями - руководители бюро, секторов, мастера);

✓ специалисты лица, осуществляющие экономические, инженерно-технические, юридические и другие функции;

✓ другие служащие (технические исполнители), осуществляющие подготовку и оформление документов, учет, контроль, хозяйственное обслуживание: агент по закупкам, кассир, секретарь-стенографистка, табельщики др.;

✓ рабочие, которые непосредственно создают материальные ценности или оказывают услуги производственного характера.

Профессиональная структура персонала организации - это соотношение представителей различных профессий или специальностей (экономистов, бухгалтеров, инженеров, юристов и т.д.), обладающих комплексом теоретических знаний и практических навыков, приобретенных в результате обучения и опыта работы в конкретной области.

Квалификационная структура персонала - это соотношение работников различного уровня квалификации (т.е. степени профессиональной подготовки), необходимого для выполнения определенных трудовых функций.

Половозрастная структура персонала организации - это соотношение групп персонала по полу (мужчины, женщины) и возрасту.

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.

Трудовой потенциал работника не является величиной постоянной, он может изменяться как в сторону увеличения, так и уменьшения. Важной, но до конца не решенной является проблема оценки трудового потенциала, с помощью которой можно измерять и интенсивно использовать личный трудовой потенциал. На практике применяются следующие методы измерения трудового потенциала.

Количественная оценка производится, как правило, лишь в отношении таких характеристик, как пол, возраст, стаж, уровень образования, состояние здоровья. [5].

Персонал предприятия и его изменения имеют определенные количественные, качественные и структурные характеристики, которые могут быть с меньшей или большей степенью достоверности измерены и отражены следующими абсолютными и относительными показателями:

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

Кадровый потенциал предприятия и его изменения имеют определенные количественные, качественные и структурные характеристики, которые могут быть с меньшей или большей степенью достоверности измерены и отражены абсолютными и относительными показателями.

Таким образом, совокупность качественных и количественных характеристик кадрового потенциала, а также принципов управления им может дать представление о состоянии персонала предприятия и тенденциях его изменения для целей управления персоналом, в том числе планирования,

анализа и разработки мероприятий по повышению эффективности использования трудовых ресурсов предприятия.

Литература

1. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: Учебник. - М.: ИНФРА-М. 2002.
2. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. - 3-е изд., доп. и перераб. – М.; ИНФРА – М. 2006. - 638 с.
3. Поршнева А.Г. Управление организацией: Учебник / Под ред. А.Г. Поршнева, З.П. Румянцевой, Н.А. Соломатина. - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М. 2003.
4. Турпинов А.И. Управление персоналом: Учебник / Под общ. ред. А.И. Турчинова. - М.: Изд-во РАГС. 2002.
5. Шлендера П.Э. Управление персоналом: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организации» и «Управление персоналом» / [Шлендер П.Э. и др.]; под. ред. проф. П.Э. Шлендера. – М.: ЮНИТИ-ДАНА. 2005. - 320 с.
6. Шлендера П.Э. Управление персоналом: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организации» и «Управление персоналом» [Шлендер П.Э. и др.] под. ред. проф. П.Э. Шлендера, - М.; ЮНИТИ-ДАНА, 2006.-241с.
7. Поршнева, А.Г., Румянцевой, Н.А., Соломатина. - 3-е изд., перераб. и доп., Москва,: ИНФРА, 2003год
8. Кудратов Р.Р. и др. Инвестиции – основа повышения эффективности сельскохозяйственного производства. – Душанбе: «Ирфон», 2005год,
9. Тяжов А.И. Теоретические основы трудового потенциала и методология его исследования: вып. 1 - Кострома, 1996. - 20 с.
10. Производственный потенциал и эффективность его использования в условиях арендных отношений: Сб. науч. трудов - Горки: БСХА, 1991. - 91 с.