

## **Основные подходы к рассмотрению понятия «трудовой потенциал» в организации ООО «Лидер-ДВ»**

*Полещук Яна Сергеевна*

*Приамурский государственный университет им. Шолом-Алейхема  
студент*

*Голик Анна Сергеевна*

*Приамурский государственный университет им. Шолом-Алейхема  
старший преподаватель кафедры экономики, управления и финансового  
права*

### **Аннотация**

В статье кратко рассмотрены основные направления исследования понятия «трудовой потенциал» с точек зрения ресурсного, факторного и интегрального подходов. Обосновывается актуальность данной проблемы на всех уровнях управления - от отдельного работника до общества в целом - особенно в современных кризисных условиях. Приведён пример практического применения количественной оценки трудового потенциала предприятия (на примере ООО «Лидер-ДВ»).

**Ключевые слова:** экономика, экономика труда, управление, труд, трудовой потенциал, трудовые ресурсы, трудовой потенциал работника, трудовой потенциал предприятия.

## **The main approaches to the consideration of the concept of «labor potential» in the organization of LLC «Leader-DV»**

*Poleshchuk Yana Sergeevna*

*Sholom Aleichem Priamursky State University  
student*

*Golik Anna Sergeevna*

*Sholom Aleichem Priamursky State University  
Senior lecturer of the Department of economics, management and financial law*

### **Abstract**

The article briefly discusses the main directions of the study of the concept of "labor potential" from the point of view of resource, factor and integral approaches. The urgency of this problem is substantiated at all levels of management - from an individual employee to society as a whole - especially in modern crisis conditions. An example of the practical application of quantitative assessment of the labor potential of an enterprise is given (on the example of LLC "Lider-DV").

**Keywords:** economics, labor economics, management, labor, labor potential, labor resources, labor potential of an employee, labor potential of an enterprise.

Актуальность научной статьи заключается в том, что процессы динамичного развития и быстрого обновления технологического базиса современного общества вызывают глубокие преобразования всех его сторон, приводят к изменению места и роли человека в общественно-производственном процессе и новому образу жизни людей.

Большое количество исследований, проводимых в этой области, множество публикаций, конференций и симпозиумов, посвященных проблемам эффективного использования и устойчивого развития трудового потенциала, подчеркивают актуальность данного исследования.

Как утверждает Е.Н. Аннекова: «...современная экономика, чтобы быть конкурентоспособной, должна основываться на интеллекте и знаниях, на образовательном, научном, творческом достоянии граждан России. Поэтому задача сохранения и повышения трудового потенциала на разных уровнях приобретает первостепеннейшее значение» [1].

Цель исследования – рассмотреть и систематизировать существующие подходы и точки зрения на оценку трудового потенциала на различных уровнях управления в организации на примере ООО «Лидер-ДВ».

Изученность темы. Поскольку исследование трудового потенциала является актуальной темой, то достаточно много авторов рассматривали эти вопросы: Л.В. Газнави [3], А.П. Кондралев [6], К.Ю. Яшкина [14] и др..

О формировании, развитии и воспроизводстве трудового потенциала на всех этапах жизненного цикла общества размышляли и экономисты, и социологи, и демографы, представители других областей знаний. Это является одной из причин большого числа точек зрения на толкование экономической категории «трудовой потенциал».

Категория «трудовой потенциал» стала использоваться в государственных и правительственных документах с 90-х годов прошлого века. Примером может служить принятое в 1994 году Постановление Правительства РФ № 434 «О целевом проекте «формирования трудового потенциала для наукоемкого производства». Этот документ был создан с целью поддержки космической отрасли в трудный для нее период.

Словарь-справочник «Труд и заработная плата в СССР», подготовленный авторским коллективом НИИ труда, содержит следующее определение: «Трудовой потенциал – интегральная характеристика количества, качества и меры совокупной способности к труду, которой определяются возможности конкретного человека, различных групп людей, трудоспособного населения в целом по участию в общественно полезной деятельности и реализации целей социально-экономического развития при данном уровне развития производительных сил и... производственных отношений. В трудовом потенциале различают демографический, естественно-биологический, духовно-интеллектуальный (социальный) и

экономический компоненты, образующие в совокупности его содержание» [5].

«Современный экономический словарь» определяет трудовой потенциал как «...располагаемые в настоящее время и предвидимые в будущем трудовые возможности, характеризуемые количеством трудоспособного населения, его профессионально-образовательным уровнем, другими качественными характеристиками» [6].

Несмотря на накопление теоретических знаний и практического опыта в рассматриваемой области исследования, на настоящий момент не сформирована единая теория трудового потенциала, пока еще существующие в этой области наработки не консолидированы в целостную, законченную систему.

Ю. М. Остапенко рассматривает понятие «трудовой потенциал» с двух разных позиций. С одной стороны, это статистический показатель, который показывает максимальную численность трудовых ресурсов, если создать нужные для этого условия, привлекая пока незанятые в экономике ресурсы [11].

С другой стороны, «трудовой потенциал» рассматривается как экономическая категория (наряду с категориями «труд», «трудовые ресурсы»). Она анализирует качества населения, по которым можно говорить о его способности к труду (включая здоровье, полученные знания, навыки и компетенции в соответствующей профессиональной области деятельности на необходимом квалификационном уровне, морально-нравственную составляющую, степень социальной зрелости и др.).

Таким образом, эта точка зрения даёт качественную оценку физических и интеллектуальных способностей работника, включая моральные качества, проявляющиеся в его деятельности.

Основные позиции на определение сущности понятия «трудовой потенциал» можно обобщить следующим образом:

- во-первых, это располагаемые в настоящее время и предвидимые в будущем трудовые возможности, характеризуемые количеством трудоспособного населения, его профессионально-образовательным уровнем, другими качественными характеристиками;
- во-вторых, это конкретные работники, у которых степень возможного использования в производстве известна;
- в-третьих, представляет собой понятие, включающее как реализованные, так и нереализованные возможности человеческих ресурсов с точки зрения общественного производства.

В монографии В. Ф. Потуданской и Л. В. Трункиной «Современные императивы формирования и развития трудового потенциала персонала предприятий» выделено следующее содержание социально-экономической категории «трудовой потенциал»: трудовой потенциал как ресурсная категория; трудовой потенциал как совокупная способность к труду (с позиций процесса); трудовой потенциал как возможный результат труда (с

позиций результата); трудовой потенциал как система материальных и трудовых факторов, обеспечивающих достижение целей производства. В этом исследовании трудовой потенциал описывается авторами следующим образом: «...с одной стороны, возможности участия работника в общественно-полезной деятельности как специфического производственного ресурса, с другой – характеристика качеств работника, отражающих степень развития его способностей, пригодности и подготовленности к выполнению работ определенного вида и качества, отношения к труду, возможности и готовности трудиться с полной отдачей сил и способностей для достижения целей предприятия» [11].

В систематизированном виде трудовой потенциал работника как самостоятельная экономическая категория представлен в работе Н. И. Шаталовой. Автор определяет трудовой потенциал как меру «...наличных ресурсов и возможностей, непрерывно формируемых в процессе всей жизни личности, реализуемых в трудовом поведении и определяющих его реальную плодотворность» [8].

В систему трудового потенциала работника включается пять структурных компонентов: психофизиологические, ценностно-ориентационные, нормативно-ролевые, адаптационные, статусные. В. В. Адамчук, О. В. Ромашов, М. Е. Сорокина, говоря о предприятии, пишут, что трудовой потенциал – «...это ресурсная категория; он должен включать в себя источники, средства, ресурсы труда, которые могут быть использованы для решения какой-либо задачи, достижения определенной цели, возможности отдельного лица, общества, государства в конкретной области. Применительно к предприятию трудовой потенциал – это предельная величина возможного участия трудящихся в производстве с учетом их психофизиологических особенностей, уровня профессиональных знаний и накопленного опыта» [9].

Б. М. Генкин рассматривает трудовой потенциал в общем случае как возможности участия человека, сотрудников предприятия, населения страны в производстве и обмене благ. Таким образом, в данном случае трудовой потенциал представляется как вид экономических ресурсов [10].

Далее для уточнения рекомендаций проведем независимую оценку эффективности использования трудового потенциала конкретного предприятия.

Объект исследования – ООО «Лидер-ДВ» – эксклюзивный дистрибьютор замороженных продуктов питания, имеет широкую сеть полноценных филиалов с квалифицированным торговым персоналом в 11 городах Дальневосточного региона. Для ООО «Лидер-ДВ» характерно централизованное управление, то есть функциональное управление со стороны центрального офиса, который координирует деятельность всех филиалов, административное управление – со стороны филиала.

Анализируемый период: 2018 – 2020 гг. На рисунке 1 представлена динамика обеспеченности трудовыми ресурсами ООО «Лидер-ДВ» согласно штатного расписания организации.

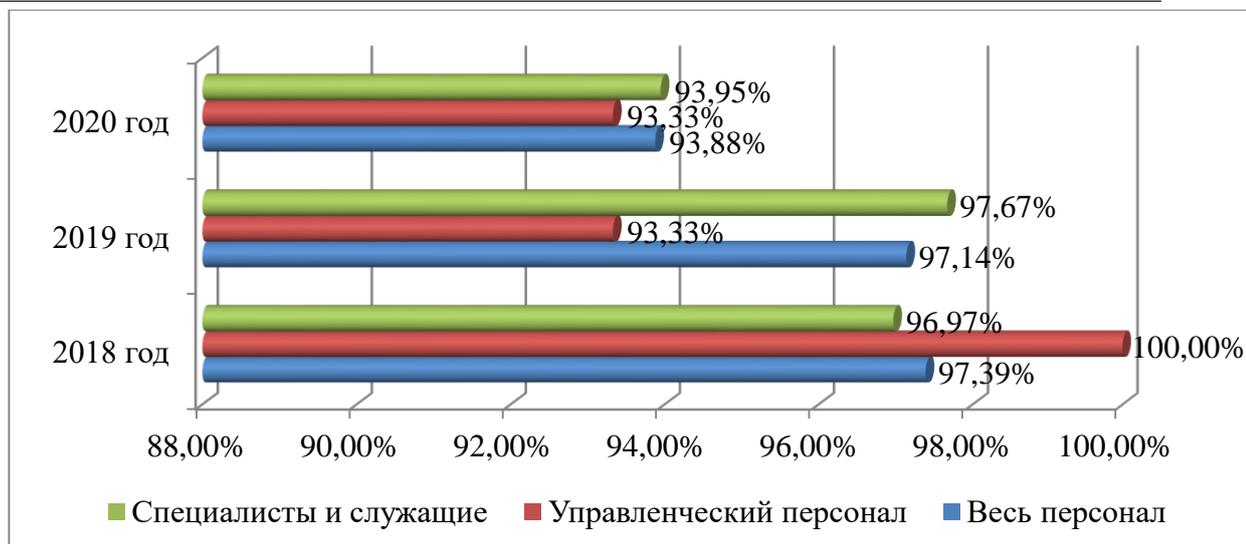


Рисунок 1 – Обеспеченность трудовыми ресурсами в ООО «Лидер-ДВ» в 2018 – 2020 гг., процент

Проанализировав обеспеченность организации трудовыми ресурсами, мы установили, что в течение 2018 – 2020 гг. в организации не было полной укомплектованности персонала.

Проанализировав коэффициенты, характеризующие движение персонала в ООО «Лидер-ДВ», мы можем отметить следующее. Коэффициент оборота по приему увеличился, данный показатель характеризует интенсивность процесса трудоустройства персонала в организации; увеличение данного коэффициента в динамике характеризует повышение спроса на рабочую силу со стороны организации. Коэффициент оборота по выбытию также увеличился, это негативная тенденция, так как имеет место текучесть кадров. Коэффициент замещения кадров в динамике сокращается – это объясняется тем, что в 2020 году в организацию было принято 18 человек и столько же уволено из нее. Коэффициент текучести кадров имеет устойчивую динамику роста. Рост данного показателя в динамике однозначно характеризуется как отрицательная тенденция, которая негативно сказывается на показателях производительности труда. Коэффициент постоянства кадров уменьшился с 88,4% в 2018 году до 63,6% в 2020 году.

Все полученные коэффициенты движения кадров говорят о неудовлетворительной кадровой политике руководства ООО «Лидер-ДВ».

В ООО «Лидер-ДВ» наблюдается сокращение эффективности использования рабочего времени, сокращается полезный фонд рабочего времени (в основном за счет увеличения дней неявки на работу, а также увеличения внутрисменных простоев).

Проанализировав производительность труда в ООО «Лидер-ДВ», мы видим, что среднегодовая выработка работника организации в 2019 году увеличилась на 60,120 тыс. руб., а в 2020 году в связи с внутрисменными потерями рабочего времени сократилась на 35,24 тыс. руб.

В 2019 году увеличение количества дней, отработанных одним рабочим увеличило производительность труда одного рабочего на 25,15 тыс. руб. Сокращение средней продолжительности рабочего дня, сократило производительность труда одного рабочего на 10,94 тыс. руб. Рост среднечасовой выработки привел к росту производительности труда одного рабочего на 56,99 тыс. руб.

В 2020 году увеличение количества дней, отработанных одним рабочим увеличило производительность труда одного рабочего на 11,35 тыс. руб. Сокращение средней продолжительности рабочего дня, сократило производительность труда одного рабочего на 112,72 тыс. руб. Сокращение среднечасовой выработки привело к снижению производительности труда одного рабочего на 5,64 тыс. руб.

В 2019 году в ООО «Лидер-ДВ» за счет увеличения числа сотрудников на 2 человека и роста количества дней, отработанных одним сотрудником, на 7 дней, годовой фонд рабочего времени увеличился на 3664 часов и 5544 часов соответственно. Продолжительность рабочего дня в течение рассматриваемого периода не менялась и составляла 8 часов, поэтому она не оказала никакого влияния на фонд рабочего времени. В целом за 2018 – 2019 гг. фонд рабочего времени в ООО «Лидер-ДВ» увеличился на 9208 часов.

В 2020 году в ООО «Лидер-ДВ» за счет сокращения количества дней, отработанных одним сотрудником, на 721 день, годовой фонд рабочего времени сократился на 16632 часа. Численность сотрудников и продолжительность рабочего дня в течение рассматриваемого периода не менялась и составляла 8 часов, поэтому данные факторы не оказали никакого влияния на фонд рабочего времени. В целом за 2019 – 2020 гг. фонд рабочего времени в ООО «Лидер-ДВ» сократился на 16632 часов.

В течение рассматриваемого периода годовой фонд оплаты труда увеличивался ежегодно: в 2019 году – на 1248,0 тыс. руб., в 2020 году – на 831,6 тыс. руб. Среднегодовая заработная плата также увеличивается ежегодно: в 2019 году – на 7200 руб., в 2020 году – на 8400 руб.

Руководствуясь результатами оценки трудового потенциала предприятия, мы пришли к выводу о необходимости совершенствовать систему управления персоналом.

### **Библиографический список**

1. Аннекова Е.Н. Управление развитием трудового потенциала современной организации. / Учебное пособие. М.: Омега-Л, 2018. 250 с.
2. Бондаренко Г.А. Систематизация теоретико-статистических воззрений на категорию // Вестник Ростовского государственного экономического университета (РИНХ). 2017. № 3(32). С. 22-28.
3. Газнави Л. В., Шавырина И. В. Трудовой потенциал работника // Вектор экономики. 2018. № 4(22). С. 70.
4. Голощапова Т.В. Подходы к определению трудового потенциала

- предприятия// Экономика и управление: новые вызовы и перспективы. – 2017. № 1. С. 253-255.
5. Иващишина М.В. Факторы, влияющие на эффективное использование трудовых ресурсов // Новые технологии. 2016. № 1. С. 78-80.
  6. Кондралев А. П. Некоторые теоретические аспекты прогнозирования регионального рынка труда // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2017. № 4 (29). С. 186–191.
  7. Мамедсупиев М.Д. Оценка качества трудового потенциала // Эко. 2017. №5. С. 173-181.
  8. Ноздрин А.В. Анализ трудового потенциала // Молодой ученый. 2017. № 4.2. С. 137.
  9. Петров В.И. Анализ использования трудовых ресурсов предприятия. учебник. М.: Современное управление, 2018. 342 с.
  10. Романова Т.И., Виничук Т.Г. Оценка эффективности использования трудового потенциала и системы управления персоналом предприятия. учебное пособие. Томск: Томский государственный архитектурно-строительный университет, 2016. 185 с.
  11. Цыганков В. А., Крумина К. В. Основные теоретические подходы к рассмотрению понятия "трудоустройство" // Бизнес. Образование. Право. 2017. № 2(39). С. 25-30.
  12. Чечина О.С. Система показателей оценки трудового потенциала промышленных предприятий и эффективности его использования. автореф. дис. канд. экон. наук: 08.00.05 Экономика и упр. нар. хоз-вом (по отраслям и сферам деятельности, в том числе экономика труда). Самара, 2018. 19 с.
  13. Шайкин Д.Н. Факторная модель формирования трудового потенциала // Экономический анализ: теория и практика. 2016. № 23. С. 40-46.
  14. Югов Е.А. Трудовые ресурсы как элемент организации производства: к вопросу о терминологии // Организатор производства. 2018. № 2. С. 18-22.
  15. Яшкина, К. Ю. Трудовой потенциал: теоретические аспекты понятия, характеристика его основных компонентов // Молодой ученый. 2020. № 48 (338). С. 577-580.