

микроуровне). Результаты таких исследований способны показать, какие из традиционных рынков являются приоритетными (в том числе в контексте создания Таможенного союза Беларуси, Казахстана и России и совместного вступления в ВТО), и в каких направлениях необходимо усилить работу по освоению новых товарных и регионально-страновых рынков.

УДК 658.012(075.8)

РАЗВИТИЕ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИИ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЕЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ

*Л.Н. Лапшова, В.Г. Муравьева,
Сибирский университет потребительской кооперации,
Новосибирский технологический институт Московского
государственного университета дизайна и технологии (филиал),
г. Новосибирск, Российская Федерация*

Основой эффективной деятельности предприятия в изменяющейся конкурентной среде является наиболее полное использование в процессе производства потенциальных способностей работника. Принятие решений по рациональному использованию персонала возможно лишь при условии объективной оценки не столько результатов труда работников, сколько их трудового потенциала.

Развитие трудового потенциала является одной из главных задач для эффективной деятельности предприятия. Несомненно, в ближайшем будущем значимость этой задачи будет возрастать, это объясняется рядом причин, следующих из состояния экономики, технической и технологической оснащенности предприятий и ряда других причин.

Но, прежде чем развивать трудовой потенциал, нужно уметь оценивать его существующее состояние, динамику развития и соответствие всех характеристик, необходимых для развития организации. Объективность, обоснованность и качество применяемых методик оценки трудового потенциала повышает гарантии достижения стоящих перед организацией целей за счет создания возможностей целенаправленного развития потенциала, а также за счет более объективного и эффективного использования уже имеющегося потенциала.

Целью оценки трудового потенциала предприятия является выявление того, обладает ли организация человеческими ресурсами, необходимыми и достаточными для ее функционирования и развития, для достижения ее текущих и стратегических целей; способен ли персонал работать эффективно и в соответствии с выбранной стратегией.

Главная особенность трудового потенциала заключается в его неотделимости от личности носителя. Поэтому трудовой потенциал отдельного работника имеет свои границы, определяемые умственными и физическими способностями человека, нравственными и интеллектуальными качествами и другими личностными характеристиками, выражающими склонности и возможности индивида к профессиональному росту и творческому развитию. Понятие «трудовой потенциал» применяется для характеристики, как отдельного человека, так и группы работников и целого трудового коллектива предприятия. Обобщающим критерием эффективного использования трудового потенциала является максимальная производительность труда персонала и высокий темп ее роста.

В состав трудового потенциала предприятия входят: все имеющиеся на предприятии работники, представляющие собой некоторое множество или совокупность списочного и явочного персонала, который должен быть использован в качестве совокупной рабо-

чей силы. В процессе потребления рабочей силы происходит дальнейшее развитие способностей к труду, накопление новых знаний, повышение трудового потенциала отдельных работников и всего предприятия. Трудовой потенциал предприятия всегда превышает потенциал работника, поскольку система всегда больше суммы составляющих ее частей, индивидуальных трудовых потенциалов работников. С течением времени трудовой потенциал любого работника подвергается изменению. Эти изменения могут быть, как прогрессивного характера, так и регрессивными, что предполагает необходимость их учета и оценки степени воздействия на возможные социально-экономические последствия.

В современной экономической теории структуру трудового потенциала принято рассматривать как состав определенных категорий персонала, комплекс человеческих ресурсов, совокупной рабочей силы, способных решать поставленные перед ними задачи наиболее эффективно. Другими словами, потенциал предприятия - это целостное выражение совокупной возможности трудового коллектива осуществлять свои важнейшие функции, связанные с удовлетворением запросов потребителей в производстве продукции, выполнении работ и оказании услуг.

Рассматривая трудовой потенциал как общую способность его работников давать определенные результаты трудовой деятельности и обеспечивать возможность эффективного функционирования всего предприятия, следует учитывать и выражать в принятых показателях все те факторы, которые определяют способности совокупной рабочей силы. Для этого необходимо иметь как важнейшие характеристики персонала всех категорий, так и результирующие показатели их работы, знать способы наиболее эффективного использования работников и методы управления их деятельностью. Важно не только оценить количественные характеристики имеющихся человеческих ресурсов, или рабочей силы, но и накопленный человеческий капитал, и трудовой потенциал всех работников.

Структура трудового потенциала предприятия представляет собой состав и соотношение различных демографических, социальных, функциональных профессиональных, личностных и многих других характеристик и показателей развития групп работников и складывающихся взаимоотношений между ними в процессе выполнения совместной трудовой деятельности. В современных рыночных условиях структура трудового потенциала предприятия характеризуется мобильностью, гибкостью и способностью к быстрой перестройке в соответствии с имеющимися требованиями рынка.

Трудовой потенциал человека, как уже ранее упоминалось, характеризуется совокупностью его способностей к экономической деятельности. Между трудовым потенциалом, результатами труда и уровнем жизни человека существует прямая зависимость: рост одних факторов вызывает соответствующие изменения всех остальных. Границы трудового потенциала определяются умственными и физическими способностями человека, нравственными и интеллектуальными качествами и другими личностными характеристиками, а также наличием склонности и возможности к профессиональному росту и развитию.

К основным компонентам трудового потенциала большинство отечественных и зарубежных экономистов относят: здоровье, образование, нравственность, творчество, профессионализм, активность, ресурсы рабочего времени и др. Хочется отметить, что авторы предлагают довольно обширный перечень компонентов трудового потенциала. Однако, с нашей точки зрения, набор компонентов зависит от производственного процесса, в котором занят носитель трудового потенциала, сферы деятельности предприятия.

Конечной целью оценки трудового потенциала предприятия служит разработка рекомендаций относительно работников, коллектива или предприятия в целом. Для этого

требуется формирование системы информационного обеспечения. На основе анализа литературных источников установлен исходный перечень составляющих трудового потенциала организации, функционирующей в конкурентной среде:

- физический потенциал (возраст, здоровье физическое и психологическое, пол);
- профессионально-квалификационный потенциал (уровень образования, общий стаж, стаж по специальности);
- интеллектуальный потенциал (структура интеллекта и степень его развития);
- личностный фактор (совокупность качеств личности - темперамент, черты характера);
- социальный фактор (семейное положение, наличие детей, микроклимат в семье).

Формирование блоков показателей является лишь первым шагом в общей методике оценки трудового потенциала:

- 1) формирование блоков показателей;
- 2) получение оценок и их перевод в единую размерность;
- 3) получение обобщающих оценок по блокам;
- 4) формирование показателей по каждому работнику.

В результате отбора показателей, оценивающих трудовой потенциал предприятия, были сделаны выводы о необходимости представить их в виде пяти блоков, указанных выше. Каждый блок перечисленных факторов содержит перечень показателей, характеризующих работника с различных сторон.

В рамках первого этапа так же были переработаны и отобраны тестовые методики, позволяющие дать оценки по блокам показателей по каждому работнику и коллективу в целом.

Использование разнообразных методик оценки составляющих трудового потенциала потребовало их последующего сведения к некоторой интегральной характеристике. Поэтому возникла необходимость все результаты анкетирования перевести в единую размерность.

Перевод оценок осуществляется путем построения двух осей: одна - имеет размерность в десять баллов, а на другой представлена шкала, по которой проводилась оценка по соответствующему тесту. Таким образом, фактическое значение показателя переводится в десятибалльную оценку.

После перевода показателей в единую размерность, они группируются по блокам, находится общая оценка по каждому блоку, которая рассчитывается как средняя арифметическая значений показателя по десятибалльной шкале. Затем рассчитывают интегральную оценку, как среднюю геометрическую из обобщающих оценок по блокам. Величина полученной интегральной оценки характеризует степень использования имеющегося у коллектива трудового потенциала. В рамках данного этапа дается характеристика коллективу в зависимости от количества набранных баллов и значения полученной интегральной оценки. Если целью работы является не только оценка имеющегося у коллектива трудового потенциала, но и каждого работника, тогда переходим к формированию показателей по каждому работнику.

Для этого систематизируется и анализируется вся имеющаяся информация каждого блока по каждому сотруднику. Далее, как и в предыдущем этапе, рассчитывается общая интегральная оценка, по значению которой можно сделать вывод о работнике и его «отдаче» предприятию. Значение интегральной оценки работника находится по той же схеме, что и интегральная оценка коллектива.

Разработанная процедура оценки и рационального использования трудового потенциала персонала фирмы позволяют упорядочить технологию организации работы кадровой службы по наиболее эффективному использованию трудового потенциала персонала фирмы

Данная методика получила практическую реализацию на основе информации о предприятии ЗАО «КОРС», занятого производством обуви. Полученные результаты свидетельствуют, что, как по коллективу, так и по каждому сотруднику нет такого блока показателей, по которому бы работники раскрыли себя в полной мере. Это может быть связано со следующими причинами: нет моральной удовлетворенности работой; неудовлетворенность уровнем заработной платы, системой стимулов и мотивов; характер взаимодействия с коллегами, руководством; ограниченные возможности профессионального и должностного продвижения работников в соответствии с их деловыми и личностными качествами и др.

Ориентируясь на полученные в ходе исследования результаты, предприятие сможет принимать обоснованные управленческие решения относительно кадровой политики предприятия.

Разработанное методическое обеспечение оценки и рационального использования трудового потенциала персонала фирмы позволяет решать следующие задачи:

- осуществлять оценку интеллектуальных, профессионально-квалификационных, личностных характеристик работников предприятия;
- формировать резерв по определенным показателям трудового потенциала на выдвижение, на обучение, на сокращение кадров;
- программировать обучение в отношении каждой категории руководителей и специалистов;
- выявлять внутренние резервы различных подразделений и функциональных служб;
- следить за процессом адаптации молодых и вновь принятых специалистов;
- получать оценку психологического микроклимата коллектива без проведения специального социально-психологического обследования;
- обеспечить возможность более полного использования трудового потенциала при реализации миссии и целей предприятия.

УДК 618 (476)

ПРОБЛЕМЫ РЕПРОДУКТИВНОГО ЗДОРОВЬЯ ЖЕНЩИН В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

А.В. Ларченко

*УО «Белорусский государственный экономический университет»,
г. Минск, Республика Беларусь*

По определению Всемирной Организации Здравоохранения (ВОЗ) репродуктивное здоровье – это состояние полного физического, умственного и социального благополучия, а не просто отсутствие болезней или недугов во всех вопросах, касающихся репродуктивной системы и ее функций и процессов.

Репродуктивное здоровье является важнейшей частью общего здоровья и занимает центральное место в развитии человека. Оно касается каждого. Оно касается личных и в высшей степени ценных аспектов жизни. Являясь не только отражением здоровья в детском и подростковом возрасте, оно также создает основу для обеспечения здоровья по прошествии репродуктивных лет жизни, как женщин, так и мужчин, и определяет последствия, передаваемые от поколения к поколению.

Хорошее репродуктивное здоровье становится уделом немногих людей в связи с:

- недостаточными знаниями о сексуальности человека;