

УДК 316.43

## ***ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ РАБОТНИКА***

***Газнави Л.В.***

*студентка,*

*БГТУ им. В.Г. Шухова,*

*Белгород, Россия*

***Шавырина И.В.***

*кандидат социологических наук, доцент,*

*БГТУ им. В.Г. Шухова,*

*Белгород, Россия*

### **Аннотация**

Данная статья направлена на исследование уровней трудового потенциала. Раскрыта сущность элементов трудового потенциала, выявлены потребности работника в процессе труда. Обоснован один из системных показателей трудового потенциала.

**Ключевые слова:** трудовые ресурсы, резервы персонала, трудовой потенциал.

### ***EMPLOYEE LABOR POTENTIAL***

***Ghaznavi L.V.***

*student*

*Belgorod Shukhov State Technological University,*

*Belgorod, Russia*

***Shavyrina I.V.***

*Ph.D., Associate Professor,*

*Belgorod Shukhov State Technological University,*

*Belgorod, Russia*

### **Annotation**

This article is aimed at researching the levels of labor potential. The essence of the elements of the labor potential is revealed, the needs of the worker in the labor process are identified. One of the system indicators of labor potential is justified.

**Key words:** labor resources, personnel reserves, labor potential.

В последние годы за экспертами замечен значительный интерес относительно вопроса такого явления, как трудовой потенциал. На сегодня это актуально, ведь непосредственно индивид и есть база любого производства. Однако ученые, как правило, изучают трудовой потенциал общества или компании. Трудовой потенциал личности, конечно, в большей мере обуславливается спецификой возможностей трудового коллектива, но вовсе не равен ему. Отсюда следует, что в практической деятельности необходимо принимать во внимание характерные черты личности, принципы их выражения в ходе реализации производственных задач.

Различают такие уровни трудового потенциала, как трудовой потенциал работника и трудовой потенциал общности или общества в целом.

Под трудовым потенциалом работника понимают степень доступных резервов и возможностей, постоянно создаваемых на протяжении жизненного пути индивида, проявляемых в трудовом поведении и отражающих его настоящую продуктивность.

Трудовой потенциал общности характеризуется комплексом требований, гарантирующих возможность проявления трудовых ресурсов работника; это новая характеристика, образующаяся в ходе направленного сочетания отдельной личности и группы лиц, как следствие сотрудничества в процессе работы. Причины совершенствования трудового потенциала общества выделяют самые разнообразные. Так, ими могут выступать как отдельно взятый сотрудник, который проявил свою успешность высокими показателями в работе, а тем самым и открыл возможности и для других (именно так и выявляется планка для других работников, к которой теперь они и устремляются), так и сами социальные институты, отражающие свою цель в становлении профессионального и высококвалифицированного персонала [1].

Так, трудовой потенциал работника – объединяющий индекс уровня общественной стабильности общества и меры его фактической подготовки к нововведениям.

Трудовой потенциал работника включает предрасположенности и навыки сотрудника, его психофизиологические возможности, а также личные предпочтения, ценности и потребности в осуществляемой им деятельности.

Следует учитывать, что трудовой потенциал работника непрерывно изменяется. Преобразовательные навыки персонала, которые он приобретает и преумножает в связи с осуществлением трудовых функций, возрастают пропорционально изучению неизвестной ему ранее информации или же на фоне изменения социально-психологического климата в коллективе, с которым ему приходится работать. Однако возможно и ухудшение этих навыков, если сотрудник попадает в непривычные ему условия, которые к тому же доставляют ему дискомфорт.

Важно акцентировать внимание на потребности работника в систематической обратной связи, работая с совершенствованием потенциала персонала. Специалисты отмечают высокую результативность деятельности работника вначале его функционирования, однако далее его результат остается стабильным на той же отметке шкалы результативности или же зачастую идет на убыль. Это означает, что при отсутствии обратной связи работник чувствует себя ненужным и отчужденным от коллектива, что имеет следствием даже снижение его чувства собственной важности.

Итогом постижения и реализации трудовых функций и ролей, формирования профессионального сознания становится понимание индивидом себя как сотрудника и части трудового коллектива. Так, положительным эффектом развития трудового потенциала является появление в индивиде самостоятельности, уникальности и понимания своей исключительности в том числе. С его помощью индивид воспринимает себя основанием и личного благополучия, и благополучия общества. По мере реализации трудового потенциала становится ясным, что люди имеют и что получают. Реципрокация

происходит на основе приобщения индивидов к уже созданному обществом на данном этапе развития. Социум самостоятельно поднимает планку того, насколько можно усовершенствовать окружающую его действительность, беря во внимание уже достигнутое. При этом все то, что на данный момент произведено социумом состоит находится в неразрывной связи с трудовым потенциалом его работника [4].

Так возникает и действует социум как следствие важнейшего из взаимодействий, ведь трудовой потенциал, являясь мерой имеющихся резервов персонала обеспечивает многие социальные процессы.

И.П. Маноха отметил, что возможности жизни индивида не закреплены за каким-либо определенным промежутком времени, так как они и в прошлом, как нечто реализованное, в будущем, как нечто запланированное, предопределенное и в настоящем, как нечто осуществляемое.

Отмеченное нами видится нужным применять в последующих размышлениях. Рассмотрим один из системных показателей трудового потенциала – взаимозависимость возможности и действительности.

Возможный трудовой потенциал определяет устойчивое умение персонала приспособляться к переменам, проистекающим вследствие конкретных обстоятельств.

Действительный мы можем наблюдать только в определенный период в определенном «содержательном» пространстве коллективной организации. Действительная реалья представляет собой уже воплощенный, «претворенный в жизнь» потенциал.

Наличие вероятности помогает сотруднику достойно выполнять свои трудовые обязанности, но также это и итог реализации трудового потенциала общества в их материальной форме, и оно, следуя принципам трудового поведения, способно гарантировать его результативность.

Действительная же реалья трудового потенциала гарантирует эффективность деятельности в данный период времени. Пребывание в возможности распространяется на все временные интервалы. Предшествующий

трудоу потенциал содержится в объектах материальной и духовной культуры, а предстоящий находит отражение в культуре и иных планах и проектах, и с целью их осуществления необходим трудовой потенциал конкретного уровня. Настоящая действительность трудового потенциала содержится в его конкретной структуре, а потенциальная – в тех образно-понятийных моделях, которые формируют опыт отдельной личности и социума, гарантирующий вероятность дальнейшего результативного функционирования или обеспечивавший предшествующую деятельность. Слияние возможности и действительности наступает в процессе трудового поведения работника.

Непрерывно трудовой потенциал работника соединяет в себе количественно-качественную определенность. Таким образом, природу трудового потенциала следует охарактеризовать тем, что он существует и в статике, и в динамике.

#### **Библиографический список:**

1. Веснин В.Р. Управление персоналом. М.: Проспект, 2009. 688 с.
2. Красноженова Г.Ф. Управление трудовыми ресурсами. М.: ИНФРА-М, 2011. 159 с.
3. Сироткин С.А. Стратегический менеджмент на предприятии. М.: ИНФРА-М, 2014. 246 с.
4. Gulei I.A., Smolenskaya O.A., Shavyrina I.V., Shapovalova V.A. Conceptual bases of formation client-oriented organizational culture of the high school // Journal of Advanced Research in Law and Economics. 2015. Т. 6, № 3. С. 551-559.