

ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ КОМПАНИИ КАК ФАКТОР ВЛИЯНИЯ НА ЕГО КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ

Глушко Валентина Викторовна

студент, Уральский государственный университет путей сообщения, РФ, г. Екатеринбург

Калашникова Дарья Алексеевна

студент, Уральский государственный университет путей сообщения, РФ, г. Екатеринбург

Рачек Светлана Витальевна

научный руководитель, д-р. экон. наук, профессор Уральский государственный университет путей сообщения, РФ, г. Екатеринбург

Аннотация. На современном этапе развития рыночных отношений для предприятий особенно важна проблема увеличения его конкурентоспособности. В обеспечении решения такой проблемы весомую роль играет трудовой потенциал компании, так как именно сотрудники представляют из себя двигатель для абсолютно всех процессов развития фирмы, поддержания ее высоких позиций на рынке.

Рентабельность использования ресурсов организации прямо пропорциональна уровню применения трудового потенциала, и как следствие, росту конкурентоспособности предприятия на рынке.

В условиях динамично развивающейся отечественной экономики ключевую роль в успешной деятельности предприятия играет эффективное использование трудовых ресурсов.

На авторский взгляд, первостепенным преимуществом компании являются количественные и качественные свойства трудового капитала.

Основываясь на исследованиях как отечественных, так и зарубежных ученых трудовой потенциал можно трактовать в различных вариациях. Общепринятым и стандартизованным определением трудовых ресурсов предприятия, принято считать трудовой капитал экономики в целом, трудовой капитал предприятия и трудовой капитал сотрудника организации.

Трудовой капитал – часть населения страны, которая по физическому развитию, приобретенному образованию и профессионально-квалифицированному уровню способна заниматься общественно-полезной деятельностью [1].

Для качественного обеспечения управления значимость имеет анализ и модернизация показателей.

С помощью такой системы становится возможным оценить количественную составляющую трудовых ресурсов предприятия.

Данная характеристика помогает выяснить изменения трудового потенциала под влиянием сторонних факторов и определить степень дифференциации его величины под воздействием принятых стратегических решений.

Исходя из этого становится объяснимым необходимость исследования качественных и количественных аспектов трудовых ресурсов организации.

Со стороны количественной оценки трудового капитала необходимо использовать показатели характеристики:

- численность производственного кадрового состава;
- максимально возможное количество рабочего времени.

Качественный параметр должен иметь направленность на оценку таких показателей, как:

- физическое и психологическое состояние сотрудников предприятия;
- величина обобщенных и углубленных (специализированных) знаний;
- качественный объем трудовых навыков и умений;
- особенности участников коллектива, как субъектов производственно-хозяйствующей составляющей деятельности предприятия.

Для количественной оценки с легкостью можно воспользоваться популярными и зарекомендованными способами: расчет потребности в кадрах, отбор и подбор при собеседовании с потенциальными сотрудниками. В случае с качественной характеристикой, ее обеспечение значительно трудоемкое, и в настоящее время стандартизованных, исследованных и примененных методик не существует.

Для определения совокупности дифференцированных характеристик трудового капитала необходимо создание определенного показателя, позволяющий соотносить величины капитала на определенный момент времени и обнаруживать воздействие разнородных факторов на совокупную величину. В свою очередь, это допускает обоснованно совершать выбор кадровой политики в области менеджмента персонала и способствует увеличению конкурентоспособности предприятия.

Авторами рекомендуется взять за основу стоимостной оценки качественных характеристик трудового капитала такое понятие как «неидентифицируемый актив трудового капитала» (далее актив труда). Положительный актив труда свидетельствует о том, что рыночная стоимость организации превышает валюту его баланса и, соответственно, отрицательный показатель идентифицирует обратное.

Влияние показателя на стоимость предприятия определяется деловой репутацией, прямо воздействующей на его конкурентоспособность.

Персонал компании своего рода носители деловой репутации предприятия, а это значит, что от сотрудников компании, а точнее их количественных и качественных показателей, зависит величина актива труда.

Актив труда кадрового капитала персонала – это коэффициент, отражающий реальную, рыночную, индивидуальную стоимость работника как конкретного человека, умеющего выполнять те или иные функции, решать те или иные задачи [2].

За основу определения оценочной стоимости сотрудника с помощью показателя «актив труда» взяты следующие критерии:

- компетентность сотрудника, как профессионала своего дела;
- адаптация к динамике условий производства;
- универсальность;

- инновационный подход, интеллектуальный ресурс;
- личностные характеристики;
- профессиональные достижения и результаты.

По мнению авторов, для качественных составляющих кадров система оценки не отображает действительной и объективной картины.

В данном случае это становится проблематично, так как затруднительно оценить качественный показатель определенной количественной оценкой.

Таким образом, мнение авторов сходится к тому что весомым фактором конкурентоспособности предприятия является трудовой потенциал. Конкурентным считается предприятие, занимаемое высокие рейтинговые позиции на рынке, а значит и ведущее успешный бизнес.

Необходимо исследовать кадровый потенциал, одновременно с финансовым капиталом, при этом инвестирую во все области развития компании.

Для этого требуется разрабатывать стратегическую кадровую политику, благоприятствующая достижению бизнес-ориентиров, которая оказывает влияние на принятие управленческих решений для улучшения финансовых показателей деятельности предприятия и роста конкурентоспособности.

Список литературы:

1 Зайцева Е. В., Бушланова О. В. Теоретические основы развития кадрового потенциала образовательных организаций [Электронный ресурс] // www.elar.urfu.ru

2 Аллавердян В. В. Оценка стоимости кадрового потенциала предприятия [Электронный ресурс] // www.i-con.ru.