

Разработка системы управления трудовым потенциалом организаций малого бизнеса (на примере организаций Приволжского федерального округа РФ)

Научный руководитель – Левина Софья Шеиловна

Судоргина Наталья Валерьевна

Аспирант

Пензенский государственный университет архитектуры и строительства, Пенза, Россия

E-mail: shlepneva@yandex.ru

Все большую актуальность приобретает проблема подготовки кадров, использование их потенциальной возможности с учетом тех новшеств, которые проявляются в процессе деятельности современных организаций. Актуальность темы состоит в том, что в настоящее время эффективность использования трудового потенциала - один из основных факторов в эффективности конкурентного преимущества на рынке, а использование трудового потенциала в компаниях малого бизнеса затрудняется ограниченностью трудовых ресурсов. Перед руководителями стоит главная задача, как найти и повысить трудовой потенциал персонала, если нет возможности иметь большой штат сотрудников. Разработка системы управления трудовым потенциалом поможет увеличить эффективность труда, путем применения её на практике. Хороший настрой сотрудника к работе - немаловажный фактор процветания организации, ведь организация - это живой организм, состоящий из личностей, а не просто группа людей, собравшихся вместе. Руководителям необходимо наладить эффективный процесс взаимодействия с сотрудниками, повысить сплоченность всех членов коллектива вокруг общей цели, именно в этом случае появится увлеченность не только материальная, но и энтузиазм, увлеченность общим делом и новые идеи. В каждом регионе страны, свои плюсы и минусы ведения малого бизнеса. Нами было охвачено несколько городов среднего Поволжья (г. Пенза и Пензенской области, г. Самара, г. Саратов, г. Саранск, г. Ульяновск) и результаты представлены в виде сравнительных таблиц и графиков.

Был проведен экспертный опрос руководителей малых предприятий из различных сфер деятельности в среднем Поволжье, а также произведен расчет показателей трудового потенциала, компетенций сотрудников организаций. Все полученные данные от организаций были суммированы, поэтому представлены интегрированные показатели. Проведя расчеты по всем показателям потенциала персонала, можно сделать следующие выводы. Показатели расчета естественного потенциала персонала, по мнению руководителей, являются самыми высокими. Это может быть обусловлено тем, что при приеме на работу руководители опирались на эти качества. Показатели расчета личностного потенциала персонала также остаются на достаточно высоком уровне, кроме доли демократизма в принятии решений. Это обусловлено, в первую очередь, недоверием в квалификации, образовании, опыте принятия управленческих решений. Как видно далее, показатель расчета трудового потенциала персонала относительно удельного веса сотрудников с высшим образованием и образованием по специальности недостаточно высок. Показатели расчета интеллектуального, творческого и предпринимательского потенциала персонала находятся на достаточно низком уровне. Несмотря на низкие показатели предприниматели выделяют небольшое количество средств на повышение квалификации, обучение, переподготовку персонала своих организаций. Исходя из расчетов, выявлены неиспользованные внутренние резервы, такие как: организация труда, неиспользование творческого

потенциала работников, отсутствие у сотрудников творческой инициативы, стиль и методы управления персоналом в системе управления трудовым потенциалом организаций малого бизнеса.

Анализ организаций малого бизнеса позволил выявить наиболее важные знания, умения и навыки персонала. Для анализа управления трудовым потенциалом, руководителям было необходимо оценить все виды умений персонала и дать оценку по шкале от 1 до 5, также необходимо было дать желаемую оценку умений. Уровень общих компетенций сотрудников исследуемых организаций, в среднем на уровне 3,16 баллов, но он сильно отличается от желаемых руководствами компетенции, при котором равен 4,1 балла.

Исследование показало, что при расчете показателей, в настоящее время только показатели расчета естественного и личностного потенциала персонала находятся на достаточно высоком уровне, а другие, такие, как трудовой, интеллектуальный, творческий и предпринимательский находятся на очень низком уровне, который необходимо поднять. Также по результатам экспертного опроса предложена шкала имеющихся и желаемых профессиональных умений персонала, из которой видно, что руководители хотят повысить компетенции своих сотрудников в целом на 1 балл по каждому умению.

Разработаны следующие рекомендации для руководителей малого бизнеса по повышению эффективности управления трудовым потенциалом современной организации:

1. Разработка и реализация систем вознаграждений, побуждающих работников к возможно более полному использованию своего трудового потенциала.
2. Использование современных достижений комплекса наук в области управления трудом и его развитием.
3. Гибкость в выработке и принятии управленческих решений, учет мнения квалифицированных сотрудников.
4. Готовность к разнообразным изменениям и неожиданностям в организации и в целом.
5. Более тщательное прогнозирование экономического эффекта от внедрения мероприятий.
6. Внедрение на предприятии новых и инновационных систем управления трудовым потенциалом.

Источники и литература

- 1) Маскаев М.И. Система и механизмы управления трудовым потенциалом современной организации. Дисс. . . канд. эк. наук / Маскаев М.И.- Пенза, 2014.
- 2) Ноздрина А. В. Анализ трудового потенциала [Текст] / А. В. Ноздрина // Молодой ученый. — 2014. — №4.2. — С. 137-141.
- 3) Резник С.Д., Барбарская М.В. Потенциал трудовых ресурсов как фактор повышения уровня конкурентоспособности в строительстве.- Пенза: ПГУАС, 2012.