

УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ (НА ПРИМЕРЕ ОАО «НАФТАН»)

О. А. БАБАЯН, О. И. ГОРДИЕНКО, Н. И. СУХАНОВ

The author considers labour potential management to be the nucleus of organization management as a whole. Personnel are the core wealth of the firm, which require strategic approach to the planning, organization, motivation processes. Monitoring is the major implement of strategy disposal

Ключевые слова: управление персоналом, трудовой потенциал, мониторинг

Во второй половине XIX в. происходило концептуальное переосмысление роли человека в организации. Школа научного менеджмента выдвинула концепцию управления трудовыми ресурсами. Основным объектом изучения являлся не человек как личность, а его труд. В начале 30 гг. XX в. возникла концепция управления персоналом на базе школы человеческих отношений. Объектами изучения стали желания и ожидания людей, межличностные отношения. Концепция управления человеческими ресурсами рассматривает человека уже не как элемент структуры, а как невозобновляемый ресурс – субъект социальной организации [1, с. 13].

Результатом развития теории стратегического менеджмента явилась концепция ключевых компетенций ресурсной школы планирования и управления. Конечный успех гарантирован фирме только в том случае, если она умеет формировать ключевые компетенции, в том числе и в области управления персоналом [2, с. 103].

Ключевые компетенции в области персонала целесообразно рассматривать на основе понятия трудовой потенциал. Трудовой потенциал работника – это совокупность его физических, духовных и моральных качеств, определяющих возможность и границы участия в трудовой деятельности, способность достигать в заданных условиях определенных результатов, а также совершенствоваться в процессе труда [3, с. 55]. Каждая организация подходит к оценке трудового потенциала индивидуально с учетом общепризнанных статистических, экономических, социологических методов.

Проведенный анализ трудового потенциала ОАО «Нафтан» показал, что предприятие обладает высоким уровнем трудового потенциала и высоким уровнем его использования. Рост производительности труда в 2003г. был обусловлен усилением влияния интенсивного фактора – среднечасовой выработки рабочего. Одновременно рост производительности труда был связан с влиянием экстенсивных факторов – ростом численности промышленно-производственного персонала, увеличением среднего числа дней работы на одного рабочего. Вместе с тем имеются возможные направления использования трудового потенциала персонала для развития его качественного уровня.

Повысить эффективность и результативность процессов управления трудовым потенциалом на ОАО «Нафтан» можно на основе организации перспективной системы мониторинга трудового потенциала. Система мониторинга обеспечивает регулярное получение совершенно новой, недоступной ранее информации о стремлениях, стимулах, мотивах персонала, позволит отслеживать динамику производительности труда и выявлять возможные причины ее изменения.

Литература

1. *Удовенко И. М.* Показатели оценки воспроизводства качественного человеческого капитала и их пороговые значения // Белорусская экономика: анализ, прогноз, регулирование, №4, 2003 г., с. 2–13
2. *Егоршин А. П.* Управление персоналом. – Н. Новгород: НИМБ. 1997 г., – 607 с.
3. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. *А. Я. Кибанова*. – М.: ИНФРА-М, 2001 г., – 638 с.

ПУТИ УСКОРЕНИЯ ОБОРАЧИВАЕМОСТИ ОБОРОТНОГО КАПИТАЛА НА УП «ГОМЕЛЬСКОЕ ОТДЕЛЕНИЕ БЕЛОРУССКОЙ ЖЕЛЕЗНОЙ ДОРОГИ»

З. В. БАННИКОВА, А. Л. ВОЙТИШКИНА

This article describes effective ways of the working capital use by an enterprise, with the Unitary Enterprise «Gomel Branch of Belorussian Railway System» as an example. Some measures to accelerate the working capital turnover due to the raised effectiveness of its components use have been suggested

Ключевые слова: оборотные средства, оборачиваемость оборотного капитала, эффективность использования оборотных средств

В условиях снижения эффективности использования оборотного капитала на УП «Гомельское отделение Белорусской железной дороги» в 2003 году по сравнению с 2002 (снижение рентабельности оборотных средств с 53,43% до 23,76%, оборачиваемости оборотных средств с 6,57 до 4,98 оборотов) является актуальным принятие комплекса мер по повышению эффективности использования важнейших его элементов: запасов ТМЦ, дебиторской задолженности и денежных средств [1, с.24].