

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ДИАГНОСТИКИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Опыт хозяйственной деятельности предприятий свидетельствует о важной роли человеческого фактора в производстве, эффективного использования способностей персонала. Вместе с тем трудовой потенциал многих организаций используется недостаточно полно и эффективно.

Комплексное обеспечение условий для более полного использования трудового потенциала может содействовать повышению производительности труда и заработной платы наряду с такими мерами, как реструктуризация предприятий, их техническое перевооружение.

Трудовой потенциал – это ресурсная категория, включающая в себя источники, ресурсы и средства труда, которые могут быть использованы для решения какой-либо задачи, достижения определенной цели; это возможности отдельного лица, организации в конкретной деятельности. Трудовой потенциал организации (ТПО) включает в себя ее информационный (индивидуальные знания специалистов) и человеческий ресурс, что делает возможным их изучение в рамках предприятия.

Социологическая диагностика трудового потенциала направлена на формирование эффективной системы управления персоналом. Объектом диагностики в данном случае выступает совокупный трудовой потенциал организации, динамика его развития, а также технологии и методы управления его развитием и реализацией.

Социологическая диагностика трудового потенциала включает в себя выявление и описание социальных проблем на трех направлениях управления персоналом предприятия в целом.

На первом направлении (обеспечение трудовым потенциалом предприятия) необходимо провести социологический анализ имеющегося трудового потенциала организации, чтобы выяснить отклонения его фактического состояния от нормативного. Для характеристики фактического состояния трудового потенциала персонала могут быть выбраны четыре показателя: *достаточности, рациональности, интенсивности и эффективности его использования*. Для характеристики нормативного состояния (помимо анализа документов пред-

приятия) могут быть заданы аналогичные вопросы, раскрывающие представленные, показатели руководителям подразделений, но относиться они уже будут к общей оценке трудового потенциала подчиненных им сотрудников.

Диагностика трудового потенциала на этапе его развития (второе направление управления персоналом) является ключевым моментом в развитии предприятия, повышении его конкурентоспособности, эффективности работы по достижению основных целей.

Проблемы развития трудового потенциала предприятия связаны с недостаточной, неполной реализацией функций системы управления персоналом на рассматриваемом этапе.

Диагностика развития трудового потенциала, связана, прежде всего, с анализом проблем обучения персонала. Необходимо прояснить цели обучения, критерии выбора кадров, нуждающихся в повышении квалификации или переподготовки, потребности персонала в обучении. На данном этапе диагностика трудового потенциала может включать в себя анализ проблем управления служебной карьерой сотрудников и социального развития предприятия.

На наш взгляд, особое место в рамках данного этапа управления персоналом занимает формирование чувства причастности работника к организации, что способствует оптимальному соотношению целей ориентации сотрудников и организационных целей предприятия.

На третьем направлении управления персоналом (реализация трудового потенциала), диагностика может включать в себя анализ организации и координации трудовой деятельности сотрудников, системы мотивации сотрудников к развитию своего потенциала и контроля над этим развитием.

В. С. Локтина

ИЗУЧЕНИЕ УРОВНЯ КРЕАТИВНЫХ СПОСОБНОСТЕЙ У БУДУЩЕГО ПЕДАГОГА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ

Необходимость развития креативности будущих педагогов профессионального обучения обусловлена возросшими требованиями общества к личности, ее познавательным и созидательным способностям.