

Қоғамдағы экономикалық байланыстың дамуы мен өндірістік масштабтың өсуі басқару процесін қиындатты. Нарықтық байланыста дамығанға дейін басқару функциялары универсалды сипатқа ие болды. Өндірісті басқару өндіріс құралдарының иелері арқылы жүргізіледі, бірақ капиталды концентрациялау процесінде қоғамдық өндірістің жаңа ұйымдық формалары пайда болды, мұның өзі басшылық еңбектің жеке түрлерін басқару функцияларын кеңейтті.

Басқару объектілері ретінде қоғамдық өндірістің әр түрлі ұйымдық формалары танылады: салалар, бірлестіктер, акционерлік қоғамдар, мекемелер, жеке еңбектік қызмет немесе ұйымдар.

Дамыған экономика қоғамдық еңбекті нақты пропорцияларда тарату қажеттілігін тудырады. Жеке сферамен өндіріс саласы халық шаруашылығының құрамдас бөлігі бола отырып жеке комплексті құрайды. Сондықтан, кәсіпорынды басқару қоғамдық өндірістік мекемелер мен салалар, сфераларды ұйымдастыру бойынша жоспарланған қызмет.

Қоғамдық процестерді басқару адамның қарым-қатынастары арқылы жүзеге асырылады. Басқарушылық қарым-қатынастар бірлескен қызметті ұйымдастыру бойынша адамдардың байланыстары. Қоғамдық өндірісті басқарушылық қарым-қатынастарға басқарушылық әсер етуді жүзеге асыру мен дайындау процесіндегі адамдардың әрекеттерін қамтиді. Басқарушылық қарым-қатынастар экономикалық, әлеуметтік, саяси және басқа да қоғамдық қатынастармен байланысты.

Әдебиеттер

1. *Ахметов А.* Менеджмент негіздері: оқу құралы. Алматы: Экономика, 2005
2. *Бердалиева К.Б.* Менеджмент. Алматы: Экономика, 2005
3. Экономикалық мәселелер жөніндегі мақалалар. [Интернет-ресурс] / <http://www.ereport.ru>

А.З. Загитова, научный руководитель *Е.И. Чучкалова*
Российский государственный профессионально-педагогический университет, Екатеринбург, Россия
lika_tin@mail.ru

Особенности оценки трудового потенциала организации

Аннотация. *В данной статье раскрываются особенности оценки трудового потенциала организации, а так необходимые условия для его успешного развития.*

Ключевые слова: *трудовой потенциал организации, управление трудовым потенциалом, компоненты трудового потенциала*

Как фактор производства труд заключает в себе огромные потенциальные возможности по созданию общественно необходимых благ, именно поэтому повышение использования человеческих способностей приобретают особую значимость и это объясняет интерес к трудовому потенциалу. Проблема системного управления трудовым потенциалом предприятия заслуживает пристального внимания, так как

данный фактор является одним из определяющих эффективность хозяйствования и конкурентные преимущества предприятия на рынке.

Условием успешного развития любого предприятия является повышение профессионального уровня персонала, важнейшей составляющей трудового потенциала. Это особенно актуально в современном мире, когда проблема обновления приобретенных знаний и навыков стоит особенно остро. В современных условиях работник должен обладать стратегическим мышлением, предприимчивостью, широкой эрудицией, высокой культурой, способностью адаптироваться к непрерывным изменениям внешней среды. Назрела необходимость непрерывного развития персонала, т.е. создания условий для полного раскрытия потенциала персонала, его способности вносить ощутимый вклад в деятельность своего предприятия. Речь идет, прежде всего, о предоставлении сотрудникам равных возможностей в получении достойных заработков, в продвижении по службе, в профессиональном росте и т. д. Система управления трудовым потенциалом предприятия позволяет существенно увеличить эффективность труда, что ведет к повышению результативности деятельности предприятия и улучшению его положения на рынке.

Обозначив актуальность данного вопроса, хотелось непосредственно перейти к характеристике процесса управления трудового потенциала. В самом общем виде трудовой потенциал характеризует определенные возможности, которые могут быть мобилизованы для достижения конкретной цели.

Трудовой потенциал работника – это совокупность физических и духовных качеств человека, определяющих возможность и границы его участия в трудовой деятельности, способность достигать в заданных условиях определенных результатов, а также совершенствоваться в процессе труда. Основными компонентами трудового потенциала работника являются:

- психофизиологическая составляющая: состояние здоровья, работоспособность, выносливость, способности и склонности человека, тип нервной системы и др.;

- социально-демографическая составляющая: возраст, пол, семейное положение и др.;

- квалификационная составляющая: уровень образования, объем специальных знаний, трудовых навыков, способность к инновациям, интеллект, творческие способности, профессионализм;

- личностная составляющая: отношение к труду, дисциплинированность, активность, ценностные ориентации, нравственность и др.

Управление трудовым потенциалом организации должно базироваться на следующих принципах:

- соответствие характеру, объему и сложности выполняемых функций и видов работ;

- зависимость от материально-вещественных факторов производства;
- эффективное использование трудового потенциала;

- создание условий для развития и служебного продвижения персонала.

Трудовой потенциал работника, в том числе руководителя характеризуется совокупностью его способностей к экономической деятельности. Трудовой потенциал человека имеет свои границы, определяемые его умственными и физическими

данными, интеллектуальными и нравственными качествами и другими личностными характеристиками. Развитие и реализация потенциала человека в большой степени зависят от сложившихся экономических отношений и существующей государственной политики в стране, а также национального богатства и многих других факторов.

Среди основных качеств идеального человека, составляющих трудовой потенциал, основатель научного менеджмента Ф.У.Тейлор назвал: ум, образование, специальные или технические познания, физическая ловкость или сила, такт, энергия, решительность, честность, рассудительность, здравый смысл, здоровье. По его мнению, люди, обладающие тремя из перечисленных качеств, могут быть во всякое время наняты в состав рабочих. Соединив вместе четыре из этих способностей, можно получить лучшего оплачиваемого работника. Для анализа эффективности трудового потенциала на предприятии необходимо проводить его оценку.

В оценке трудового потенциала необходима характеристика его количественной и качественной сторон.

Для характеристики трудового потенциала с количественной стороны используются такие показатели, как: численность промышленно-производственного персонала и персонала непромышленных подразделений; количество рабочего времени, возможного к отработке при нормальном уровне интенсивности труда (границы возможного участия работника в труде) [2].

Качественная характеристика трудового потенциала направлена на оценку: физического и психологического потенциала работников предприятия (способность и склонность работника к труду – состояние здоровья, физического развития, выносливости и т.п.); объема общих и специальных знаний, трудовых навыков и умений, обуславливающих способность к труду определенного качества (образовательный и квалификационный уровни, фундаментальность подготовки и т.п.); качество членов коллектива как субъектов хозяйственной деятельности (ответственность, сознательная зрелость, интерес, сопричастность к экономической деятельности предприятия и т.п.).

Характеристика качественной стороны трудового потенциала может быть произведена с использованием количественных показателей. Например, для оценки состояния здоровья применяются показатели частоты и тяжести заболеваний в расчете на 100 работников (т.е. состояние здоровья оценивается косвенно через уровень заболеваемости), для оценки уровня квалификации – средний разряд рабочих, уровня образования – среднее количество классов общеобразовательной школы, для оценки профессиональной подготовки - доля лиц, окончивших ПТУ, количество месяцев профессиональной подготовки и т. д. [3]

Для оценки трудового потенциала могут применяться и условно-натуральные показатели. В частности, индивидуальная оценка проводится с помощью оценочной анкеты. Оценочная анкета – стандартизированный набор вопросов или описаний. Оценивающий отмечает, наличие или отсутствие определенной черты у оцениваемого и ставит отметку напротив ее описания [1].

Таким образом, оценка трудового потенциала организации должна строиться на основе экономических оценок способностей людей, создавать определенный доход. Чем выше индивидуальная производительность труда рабочего и длительный период его деятельности, тем больше он приносит доход и является большей цен-

ностью для предприятия. То есть, трудовой потенциал работника является переменной величиной. Работоспособность человека в процессе трудовой деятельности творческие способности работника (опыт) повышаются по мере развития и совершенствования знаний и навыков, укрепления здоровья, улучшения условий труда и жизнедеятельности.

Список литературы

1. *Завельский М.Г.* Экономика и социология труда. Краткий полный курс: учебное пособие. 3-е изд. М.: КноРус, 2009. С. 64.
2. *Казакова Ф.К., Беянина, И.В.* Экономика и социология труда: учебник. СПб.: Питер, 2009. С. 123.
3. *Мумладзе Р.Г., Гужина, Г.Н.* Экономика и социология труда: учебник. М.: Экзамен, 2009. С. 102.

С.Т. Заитова, научный руководитель *Ж.Е. Садыкова*
Казахская Академия труда и социальных отношений, Алматы, Республика Казахстан
S.T. Zaitova
Kazakh Academy of Labour and Social Relations, Almaty, Kazakhstan
sadganna@mail.ru

Особенности аграрно-промышленного комплекса в производственной сфере

Аннотация. *В условиях развития и становления рыночных взаимоотношений в Республике Казахстан роль АПК в большей степени увеличивается, так как аграрная сфера экономики решает основную задачу рыночной экономики – поднятие уровня жизни населения. Благополучие населения, здоровье населения, а значит и его способность строить экономически процветающее государство рыночной экономики напрямую зависит от уровня развития агропромышленного комплекса. Таким образом, трудно переоценить важность сферы АПК в экономике страны.*

Abstract. *In the conditions of development and becoming of market mutual relations in Republic of Kazakhstan the role of АПК increases in a greater degree, because the agrarian sphere of economy decides the basic task of market economy - raising of standard of living of population. Welfare of population, health of population, and his ability to build the economically prosperous state of market economy straight depends on*