

1. Экономика России. URL: <https://ru.wikipedia.org/>
2. URL: <https://www.finanz.ru/indeksi>
3. URL: <https://moluch.ru/archive/27/2934/>
4. URL: <http://uchebnik.online/knigi-makroekonomika/obespechenie-ekonomicheskoy-bezopasnosti-63034.html>
5. URL: <http://center-yf.ru/data/economy/ustoychivost-fondovogo-rynka-i-obespechenie-ekonomicheskoy-bezopasnosti.php>

УДК 338.23

## СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ КАК ФАКТОР ЭКОНОМИЧЕСКОЙ УСТОЙЧИВОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

**В. А. Фоменко**

*Сочинский государственный университет (Россия)*

В настоящей статье изучается достаточно актуальная научная задача, заключающаяся в получении оптимального плана по стратегическому распределению трудовых ресурсов различных уровней подготовки, а также возможности осуществления управления трудовым потенциалом персонала при ведении деятельности.

**Ключевые слова:** *трудовой потенциал, экономическая устойчивость, стратегическое управление, планирование, предприятие.*

In this article, a rather relevant scientific task is being studied, which consists in obtaining the optimal plan for the strategic distribution of labor resources at different levels of training, as well as the possibility of managing the labor potential of personnel in the conduct of activities.

**Keywords:** *labor potential, economic sustainability, strategic management, planning, enterprise.*

Важнейшей задачей стратегического управления при развитии трудового потенциала персонала в рыночных условиях является обеспечение компании возможностью достижения с помощью самых эффективных инструментов нужного уровня конкурентоспособности по сравнению с другими фирмами-конкурентами. Те предприятия и компании, которые планируют и поддерживают высокий потенциал своих работников, как показывает опыт зарубежных стран, устойчиво оказываются сильными, прибыльными и уважаемыми в мировом деловом сообществе. Компания, для установления своего собственного долгосрочного конкурентного цикла развития, должна расти стремительней, так как еще более быстрыми темпами растет эффективность трудового потенциала других предприятий.

С точки зрения стратегического управления под трудовым потенциалом предприятия понимают способность работников, которая базируется на профессиональных знаниях, практическом опыте, личностных и психофизиологических особенностях, приносить необходимый личный вклад в реализацию целей организации при соответствующем материально-техническом, информационном и организационном обеспечении процесса труда [3,4]. Таким образом, существующий трудовой потенциал любой фирмы оказывает влияние не

только на конечные результаты его деятельности, но и на пределы экономической устойчивости и структурного развития всей организации.

Однако ограничения, в виде дефицита ресурсов, становятся пределами только тогда, когда предстоит делать больше, чем имеется, и нет в достаточном количестве подходящих заменителей. Проблемная ситуация ограниченности ресурсов перестает быть, если в них снижается потребность, либо их использование осуществляется более рационально.

При выборе направленности или стратегического развития трудового потенциала фирмы необходимо опираться на условия, предъявляемые профессиональным стандартом в отношении профессиональных качеств работника, что гарантировано приведет к успешности и эффективности труда.

Величину труда можно рассчитать как совокупную производительность труда всех работников компании по следующей зависимости, которая включает в себя среднюю производительность труда работника, среднегодовую численность персонала, а также коэффициент роста производительности в планируемом году (см. рис. 1):

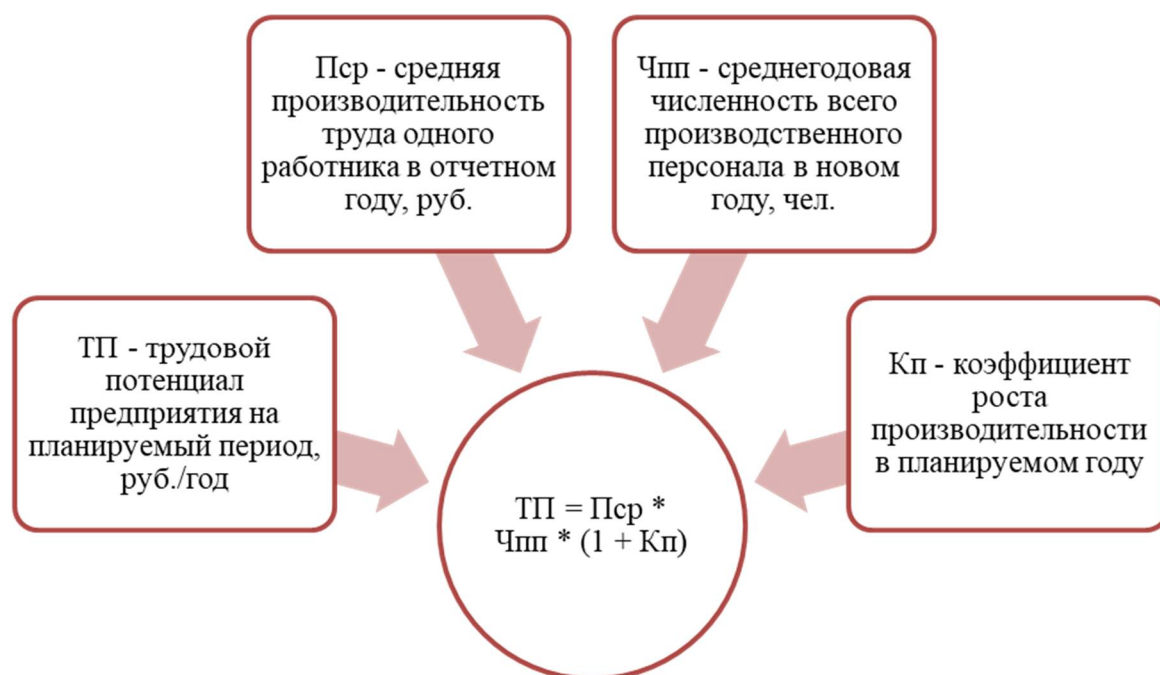
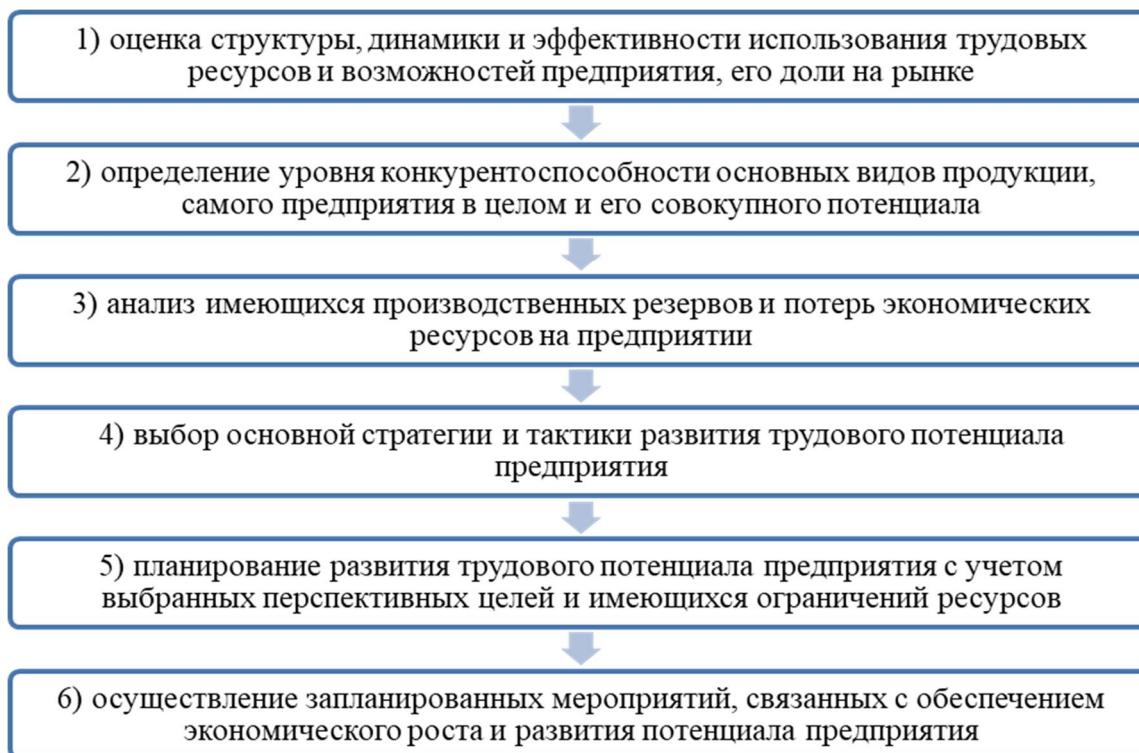


Рис. 1. Формула величины трудового потенциала (по Бухалкову М.И.)[6]

В общем виде стратегическое управление и планирование развития трудового потенциала предприятия включает следующие этапы (см. рис. 2):



*Рис. 2. Этапы стратегического управления и планирования развития трудового потенциала предприятия [5, 6]*

В ряде постановок задач многопроектного управления трудовым потенциалом и оценок его эффективного распределения имеет место неоднозначность при определении видов управляемых ресурсов, а соответственно, методов управления и методик практической реализации. Результатом недостоверных оценок стратегического планирования трудового потенциала предприятия являются: трудоемкость выбора альтернатив его оценки; выявление низких показателей при постановке управленческих решений на этапе планирования; невозможность одновременной реализации контроля и управления трудовым потенциалом в реальном времени.

#### Список литературы

1. Чаплина А. Н., Герасимова Е. А., Шатрова А. П. Стратегическое развитие предприятий гостиничных услуг на основе репутационного потенциала : монография. Красноярск : Сиб. федер. ун-т, 2016. 160 с.
2. Бакирова Г. Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом. М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2015. 591 с.
3. Фоменко В. А. Развитие системы управления трудовым потенциалом персонала и стимулирования его использования в туристских организациях // Управление экономическими системами, 2016. № 9. URL: [http://uecs.ru/index.php?option=com\\_flexicontent&view=items&id=4090](http://uecs.ru/index.php?option=com_flexicontent&view=items&id=4090).
4. Фоменко В. А. Значение трудового потенциала для туристской организации // Синтез
5. Коновалов О. А., Сербулов Ю. С., Курипта О. В. Управление распределением и потенциалом трудовых ресурсов организации при оптимизации структур сетевых моделей : монография. Воронеж : ВГЛУ им. Г. Ф. Морозова, 2014. 191 с.
- и 6. Бухалков М. И. Управление персоналом: развитие трудового потенциала : учеб. пособие. М. : ИНФРА-М, 2018. - 191 с.