

## ФОРМИРОВАНИЕ ТРУДОВОГО И ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

**Аннотация:** *Статья посвящена формированию трудового и интеллектуального потенциала на примере ООО «Серебряный снег». Проанализирована деятельность выбранного предприятия, основные экономические показатели, выявлены проблемы и предложены рекомендации по их устранению. При этом изучены понятия трудового и интеллектуального потенциала предприятия, их компоненты и методы оценки.*

**Ключевые слова:** *трудовой потенциал, интеллектуальный потенциал, компоненты трудового потенциала, компоненты интеллектуального потенциала, методы анализа потенциала, формирование потенциала*

**Annotation:** *The article is devoted to the formation of labor and intellectual potential on the example of LLC "Silver Snow". The activity of the selected enterprise, the main economic indicators are analyzed, problems are identified and recommendations for their elimination are proposed. At the same time, the concepts of labor and intellectual potential of the enterprise, their components and evaluation methods are studied.*

**Key words:** *labor potential, intellectual potential, components of labor potential, components of intellectual potential, methods of potential analysis, capacity building*

В настоящее время нет четкого определения понятия «трудового потенциала предприятия», поэтому рассмотрим несколько определений с точки зрения разных авторов трудового потенциала предприятия (табл. 1) [2].

*Таблица 1*

**Определения трудового потенциала предприятия [2]**

Автор	Определение
Кибанов А.Я.	Трудовой потенциал – это возможное количество и качество труда, которым располагает трудовой коллектив организации при данном уровне научно-технического прогресса.
Одегов Ю.Г. Бычкин В.Б. Андреева С.Г. Шлендера П.Э. Кокина Ю.П.	Трудовой потенциал – сложное много структурное социально экономическое образование, взаимосвязанное с окружающей средой. Три основные составляющие: социально-личностная, кадровая и организационная.
Ватутина О.О.	Трудовой потенциал и производительность труда – это идентичные понятия в рамках проблемы оценки инвестиционной привлекательности.
Колосова Р.П.	Трудовой потенциал можно измерить затратами живого труда.
Генкин Б.М.	В своих трудах выделяет восемь компонент трудового потенциала: здоровье, нравственность и умение работать в коллективе, активность, творческий потенциал, организованность, образование, профессионализм, ресурсы рабочего времени.

Из вышеприведенных определений, можно сделать вывод, что все ученые сходятся в одном: «трудовой потенциал» – это результативность отдачи труда, которая, должна меняться в ходе деятельности предприятия в зависимости от стадии его развития и окружающей бизнес-среды [2].

Поэтому одной из важнейших задач менеджмента является оценка имеющегося уровня трудового потенциала и создание условий в процессе

деятельности предприятия, позволяющих каждому работнику полностью раскрыть свой трудовой потенциал, а для этого, в первую очередь, необходимо оценить уже имеющийся уровень потенциала и создать систему, мотивирующую его повышение [3].

Эффективность управления трудовым потенциалом организации непосредственно влияет на ее конкурентные возможности и является одной из важнейших сфер создания конкурентных преимуществ [1].

Выделяют следующие компоненты в системе трудового потенциала предприятия: кадровый, профессиональный, квалификационный, организационный [2].

Основными элементами интеллектуального потенциала предприятия выступают: человеческий капитал, как совокупность работников предприятия, интеллектуальный капитал, в виде совокупности интеллектуальной собственности и рыночного капитала предприятия, информационный капитал, как совокупность информационных ресурсов и активов предприятия [2].

Необходимость оценки интеллектуального потенциала предприятия обуславливается тем, что данный процесс способствует определению справедливой цены предприятия, а это в свою очередь выступает ключевым фактором для информационных потребностей внешних пользователей в целях принятия обдуманных и рациональных управленческих решений для повышения эффективности функционирования предприятия.

Именно интеллектуальный потенциал играет решающую роль в формировании конкурентного преимущества предприятия.

Интеллектуальный потенциал включает в себя три компонента:

- 1) интеллектуальный капитал;
- 2) информационный капитал;
- 3) человеческий капитал.

Особое место в формировании интеллектуального потенциала занимает функционирование человеческого капитала, который является основой интеллектуального потенциала любого предприятия, поскольку именно сотрудник является основным носителем интеллектуальных ресурсов и принимает участие в формировании каждого компонента капитала предприятия.

Состав показателей при оценке интеллектуального уровня организации должен учитывать:

- новизну выпускаемой продукции;
- новизну используемых технологий производства;
- новизну технологий продажи;
- участие организации в профильных выставках, конференциях;
- образовательный уровень персонала.

Анализ интеллектуального потенциала организации означает рассмотрение нематериальных активов компании, их оформление, фиксирование состояния на текущий момент и оценку их стоимости [4].

Фабрика мороженого ООО «Серебряный снег» основана в 1997 году. На сегодняшний день является одним из ведущих производителей мороженого в Республике Башкортостан с долей рынка более 20%. Ассортимент компании включает более 40 наименований мороженого [5].

Проведем анализ коэффициентов трудового потенциала предприятия за 2019-2020 гг. (табл. 2).

**Таблица 2**

**Коэффициенты трудового потенциала ООО «Серебряный снег»**

Коэффициенты трудового потенциала	Значения
Коэффициент стабильности персонала	0,60
Коэффициент состояния здоровья	0,92
Коэффициент физической трудоспособности	0,89
Коэффициент квалификации	0,73
Коэффициент уровня образования	0,79
Коэффициент отношения сотрудников к организации	0,81
Коэффициент новаторства	0,65
Коэффициент инновационной активности	0,65
Коэффициент рентабельности труда	0,85
Коэффициент производительности труда	0,87

Анализ таблицы показал, что почти все показатели близки к 1, минимальные значения составили коэффициенты стабильности персонала, новаторства, инновационной активности.

В общей характеристике предприятия было сказано, что залогом успешного развития компании является принятая руководством фабрики гибкая стратегия современного производства. Но из-за того, что средняя заработная плата и фонд оплаты труда уменьшились в период за 2018-2019 гг. уменьшилась среднесписочная численность промышленно-производственного персонала. Также из-за уменьшения средней заработной платы и уменьшения фонда оплаты труда уменьшение среднесписочной численности наблюдается и в период 2019-2020 гг.

Возможно, не хватает немного инновационных технологий, что может в дальнейшем отразиться негативно на интеллектуальном потенциале предприятия. Это также может быть связано с недостатками, связанными с заработной платой, которые негативно сказываются на мотивации работников, что может привести в дальнейшем к текучести кадров, что может негативно отразиться также и на трудовом потенциале предприятия.

Таким образом для предприятия ООО «Серебряный снег» необходимо разработать направления для совершенствования как для трудового, так и для интеллектуального потенциала предприятия.

Предлагаемые рекомендации по каждому направлению представлены в таблице 3.

**Таблица 3**

**Предлагаемые рекомендации совершенствования трудового потенциала  
ООО «Серебряный снег» по направлениям**

Направление	Рекомендации
Социально-психологические мероприятия	проведение конкурсов среди сотрудников предприятия
Экономические мероприятия	совершенствование материального стимулирования работников предприятия (внедрение системы KPI)
Технико-технологические мероприятия	освоение новых технологий

Развитие интеллектуального потенциала личности, каждого работника выступает главным фактором повышения интеллектуального потенциала предприятия в целом. В связи с этим перед руководством предприятия возникает необходимость поиска путей совершенствования и развития интеллектуального потенциала работника. Для развития интеллектуального потенциала работников предприятия рекомендуется проводить тренинги.

Предложенные рекомендации имеют цель повысить личную заинтересованность и коллективную ответственность рабочих предприятия ООО «Серебряный снег» и улучшить трудовой и интеллектуальный потенциал работников и всего предприятия в целом, что в свою очередь имеет, несомненно, практическое значение для предприятия.

#### **Использованные источники:**

1. Менеджмент: Учебник для вузов / М.М. Максимцов, А.В. Игнатьева, М.А. Комаров и др.; Под ред. М.М. Максимцова, А.В. Игнатьевой. – М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1999. – 343 с.
2. Яшкина, К.Ю. Трудовой потенциал: теоретические аспекты понятия, характеристика его основных компонентов / К.Ю. Яшкина. – Текст: непосредственный // Молодой ученый. – 2020. – № 48 (338). – С. 577-580. – URL: <https://moluch.ru/archive/338/75637/> (дата обращения: 10.05.2022).
3. Библиофонд – электронная библиотека студента [Электронный ресурс]. URL: <https://www.bibliofond.ru/>(дата обращения: 10.05.2022).
4. CyberPedia интернет-портал [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberpedia.su/> (дата обращения: 10.05.2022)
5. Официальный сайт ООО «Серебряный снег». [Электронный ресурс]. URL: <http://bashcold.ru/about/serebryanu-sneg.php> (дата обращения: 10.05.2022)