

**Министерство образования и науки Российской Федерации**  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования

**«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ СЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ИМЕНИ Н.Г.ЧЕРНЫШЕВСКОГО»**

Кафедра менеджмента и маркетинга

**Развитие трудового потенциала организации на примере АО  
«Тандер»**

**АВТОРЕФЕРАТ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ  
БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ**

Студентки 4 курса 443 группы  
направления 38.03.03 Управление персоналом  
Экономического факультета

Москвичевой Анастасии Александровны  
фамилия, имя, отчество

Научный руководитель  
к.э.н., доцент кафедры  
менеджмента и маркетинга

\_\_\_\_\_  
подпись, дата

Юсупова С.М.

Зав. кафедрой  
к.э.н., доцент

\_\_\_\_\_  
подпись, дата

Дорофеева Л.И.

Саратов 2023

## ВВЕДЕНИЕ

В современных реалиях эффективность трудовой деятельности организации складывается из ряда показателей. Одним из важнейших является трудовой потенциал работников. Понятие подразумевает под собой совокупность физических, духовных качеств человека, которые определяют эффективность его трудовой деятельности, вклад в развития предприятия, возможность в данных условиях достигать поставленных целей.

Важно отметить, что это понятие складывается не только из физических качеств человека – возможность качественно, быстро выполнять трудовые обязанности, но и духовных – творчески подходить к работе, повышать уровень трудовой мотивации, налаживать коммуникативные связи с коллегами, избегать эмоционального выгорания.

Работника с высоким уровнем трудового потенциала можно отличить по тому, как он выполняет свои профессиональные обязанности. Традиционно такие люди не опаздывают на работу, посещают её с положительными эмоциями. Работа для них – это место развития личностных, профессиональных качеств, компетенций, формирование системы знаний, умений, навыков. Также они и имеют высокую ценность в вопросах развития организации: чем выше трудовой потенциал работника, тем выше и социальные, экономические, маркетинговые показатели всей организации.

Однако, стоит помнить, что развитие трудового потенциала работников зависит не только от совокупности их личных целей, черт личности, но и от изменений, которые создаются организацией для развития этого показателя. Эти изменения могут быть прогрессивными и регрессивными. При планировании и внедрении нововведений в системе управления персоналом,

необходимо учитывать не только характер и степень их воздействия на трудовой потенциал работника, но и возможные последствия.

Трудовой потенциал работников может как повышаться по ряду причин: старость, утрата острота ума, потеря внимательности и концентрации. Совокупность этих причин могут быть определены, как естественное снижение потенциала. И наоборот, трудовой потенциал работников можно повысить с помощью использования новых способом повышения мотивации персонала, стимулирования работников для получения нового образования по тому же или другому профилю.

Таким образом, основа эффективной работы организации – это её персонал. Именно он может предложить новые маркетинговые идеи, которые позволят увеличить финансовые показатели организации в несколько раз. Или же персонал может выявить показатели, которые наоборот требуют реформирования. Например, эта цель может быть достигнута с помощью покупки современного оборудования, изменения технологии производства изделия, повышения квалификации работников и т.д. Однако, активная трудовая деятельность работников возможна только в совокупности с их личным желанием, целями, задачами и деятельностью руководства организации по повышению трудового потенциала работников.

Значимость темы работы возрастает с повышением роли персонала в современной экономической ситуации, принципиальными изменениями в содержании труда, вызванными применением новых техник, технологий и методов работы.

В случае, когда сотрудник стоит очень дорого, его трудно уволить и найти ему достойную замену; если содержание труда требует все более высокой квалификации, самоотдачи, ответственности работника и внешний контроль за ним затруднен.

Всё это обусловило **актуальность** темы исследования «Развитие трудового потенциала организации».

**Методологическими основаниями исследования являются:** научные подходы к обоснованию сущности трудового потенциала организации в работах отечественных и зарубежных авторов, таких как А.М. Акбулатова, А.Я. Анцупов, Э.А. Бабаян.

**Объектом исследования** является развитие трудового потенциала персонала в организации.

**Предмет исследования** – способы развития трудового потенциала персонала в организации примере АО «ТАНДЕР» (Сеть магазинов «Магнит-косметик»).

**Цель исследования** – теоретическое изучение и практический анализ особенностей развития трудового потенциала персонала в организации на примере АО «ТАНДЕР» (Сеть магазинов «Магнит-косметик»)

Для реализации данной цели работы поставлены следующие **задачи**:

1. Рассмотреть теоретические основы развития трудового потенциала организации;
2. Провести анализ развития трудового потенциала в АО «ТАНДЕР» (Сеть магазинов «Магнит-косметик»);
3. Охарактеризовать направления развития трудового потенциала организации АО «ТАНДЕР».

В работе использованы **общенаучные методы** анализа, синтеза и сравнения при обобщении доступной информации по проблеме исследования, собранной в специализированной литературе, и сопоставлении ее с полученными эмпирическими данными.

**Теоретическая значимость** заключается в обобщении и систематизации учебного и научного материала по теме: «Развитие трудового потенциала организации».

**Практическая значимость.** Разработанные направления развития трудового потенциала организации АО «ТАНДЕР» при их практическом использовании, позволят улучшить показатели, на которые непосредственно влияет уровень трудового потенциала организации. Например, это

социальные, финансовые, маркетинговые, производственные показатели организации. Также и уровень мотивации персонала.

**Структура бакалаврской работы.** Работа состоит из введения, трёх глав, выводов по каждой главе, заключения и списка использованных источников.

## ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

В первой главе «Теоретические основы развития трудового потенциала организации» нами были изучены понятие, структура, факторы и принципы развития трудового потенциала. Также были рассмотрены этапы управления трудовым потенциалом организации, инструментарий оценки развития этого понятия в организации.

Трудовой потенциал работника – это понятие, представляющее собой совокупность трёх показателей: Психофизиологический потенциал – здоровье работника, набор психологических качеств личности, способность работать в стрессовой ситуации, тип нервной системы. Квалификационный потенциал – система личных и профессиональных знаний, умений, навыков, компетенций работника. Личностный потенциал – отношение человека к своей трудовой деятельности, система личностных целей, задач, потребностей, интересов. То есть трудовой потенциал работника – понятие комплексное, структурное. В свою очередь трудовой потенциал каждого работника составляет трудовой потенциал организации.

Факторы развития трудового потенциала бывают, как внутренние – зависящие от интересов, потребностей, целей человека в профессиональной сфере, особенности его характера и внутренние – зависящие уже от выбранного места работы. Например, к внутренним факторам относят санкции со стороны руководства, корпоративная культура и т.д.

Для оценки эффективности использования трудового потенциала проводится анализ развития качественных, количественных показателей организации.

Вторая глава исследования получила название «Анализ развития трудового потенциала в АО «Тандер» (сеть магазинов «Магнит-Косметик»).

Магнит Косметик» – российская сеть магазинов дрoгери, имеющая в своём составе более пяти тысяч магазинов. Принадлежит торговой сети «Магнит».

Этапы управления трудовым потенциалом АО «Тандер»:

- планирование трудовых ресурсов;
- набор персонала;
- отбор персонала;
- профориентация и адаптация персонала;
- обучение персонала;
- оценка трудовой деятельности персонала;
- повышение, перевод и увольнение;
- подготовка руководящих кадров, управление их продвижением по службе.

Концепции развития трудового потенциала АО «Тандер» (сеть магазинов «Магнит-Косметик») основана на следующих основополагающих направлениях кадровой политики:

- мотивация сотрудников;
- сохранение квалифицированных кадров;
- прием на работу квалифицированного персонала.

Концепции развития трудового потенциала АО «Тандер» (сеть магазинов «Магнит-Косметик») включает в себя:

- планирование потребности в персонале, его поиск и набор;
- развитие трудового персонала на этапе испытательного срока;
- развитие трудового потенциала персонала на этапе работы в организации;
- кадровый резерв и развитие трудового потенциала руководителей.

Проведённый анализ трудового потенциала АО «Тандер» позволил выявить направления развития трудового потенциала организации АО «Тандер», прописанные в третьей главе исследования.

Третья глава «Направления развитие трудового потенциала организации АО "Тандер»» была направлена на составление путей совершенствования кадрового резерва как направление развития трудового потенциала организации АО «ТАНДЕР», совершенствование системы мотивации труда, проведение анализа экономической эффективности предложенных мероприятий.

Кадровый резерв предприятия – это группа руководителей и специалистов, обладающих способностью к управленческой деятельности, отвечающих требованиям, предъявляемым должностью того или иного ранга, подвергшихся отбору и прошедших систематическую целевую квалификационную подготовку.

Можно выделить следующие основные этапы подготовки резерва:

1. Определение ключевых должностей, оказывающих особое влияние на деятельность организации, и плана их замещения;
2. Определение характеристик будущих руководителей, т. е. компетенций, необходимых для эффективной работы в должности руководителя;
3. Отбор кандидатов в резерв руководителей; осуществляется высшим руководством совместно со службой управления персоналом. Отбор производится с учетом трех основных критериев и т.д.

По результатам обучения планируется не только кадровые перестановки, но и сокращение должностей: юриста за счет распределения обязанностей на юрисконсульта; бухгалтера за счет распределения обязанностей на старшего бухгалтера.

Основным направлением совершенствования системы мотивации в АО «Тандер» является формирование эффективной системы оценки работы персонала с учетом стажа, уровня квалификации и вклада в развитие фирмы.

Бюджет затрат на нематериальное стимулирование труда составил 250 тыс. рублей.

При этом затраты на мотивацию при столь существенных показателях эффективности следует признать незначительными.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

При выполнении выпускной квалификационной работы бакалавра по теме «Развитие трудового потенциала организации» была проделана следующая работа.

Определена актуальность темы, которая объясняется тем, что основа эффективной работы организации – это её персонал. Именно он может предложить новые маркетинговые идеи, которые позволят увеличить финансовые показатели организации в несколько раз. Или же персонал может выявить показатели, которые наоборот требуют реформирования. Например, эта цель может быть достигнута с помощью покупки современного оборудования, изменения технологии производства изделия, повышения квалификации работников и т.д. Однако, активная трудовая деятельность работников возможна только в совокупности с их личным желанием, целями, задачами и деятельностью руководства организации по повышению трудового потенциала работников.

Была сформулирована цель работы – теоретическое изучение и практический анализ особенностей развития трудового потенциала персонала в организации на примере АО «ТАНДЕР» (Сеть магазинов «Магнит-косметик»).

Поставленная в начале исследовательского пути цель, была достигнута, путем решения конкретных задач.

Были определены средства, которые необходимы для решения данных задач: теоретические и методические труды по теме исследования, дидактические материалы.

На I этапе работы были изучены теоретические основы развития трудового потенциала организации.

Трудовой потенциал работника (ТПР) представляет собой совокупную способность физических и духовных свойств отдельного работника достигать в заданных условиях определенных результатов его производственной деятельности, с одной стороны, и способность совершенствоваться в процессе труда, решать новые задачи, возникающие в результате изменений в производстве, – с другой.

Трудовой потенциал работника складывается из нескольких показателей. Психофизиологические показатели – здоровье работника, набор психологических качеств личности, способность работать в стрессовой ситуации, тип нервной системы. Квалификационный потенциал – система личных и профессиональных знаний, умений, навыков, компетенций работника. Личностный потенциал – отношение человека к своей трудовой деятельности, система личностных целей, задач, потребностей, интересов. То есть трудовой потенциал работника – понятие комплексное, структурное.

На II этапе нами был проведён анализ трудового потенциала АО «Тандер». Проведённый анализ позволил выявить направления развитие трудового потенциала организации АО «Тандер», прописанные в третьей главе исследования.

III этап – Направления развитие трудового потенциала организации АО «Тандер». Мы изучили способы совершенствования кадрового резерва, системы мотивации труда, как эффективные направления развития трудового потенциала организации АО «ТАНДЕР». Также мы рассчитали экономическую эффективность предложенных мероприятий.

Основные выводы, которые сделаны по итогам работы, таковы:

1. Развитие трудового потенциала – это приобретение новых качеств и свойств трудового потенциала, которые способствуют его оптимизации и эффективности в условиях динамичной внутриорганизационной и внешней среды. Развитие предполагает существенное количественное и качественное преобразование, изменение трудового потенциала. В результате развития формируется трудовой потенциал нового качества.

2. Постоянное совершенствование трудового потенциала каждого работника положительно влияет на развитие и других показателей предприятия.