

## **ДИАГНОСТИКА ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИИ В СВЕТЕ ПРОБЛЕМ ВЗАИМОСВЯЗИ ВНУТРЕННЕГО И ВНЕШНЕГО РЫНКОВ ТРУДА**

**Ф. Б. Михайлов**

*Казанский (Приволжский) федеральный университет, г. Казань*

*mifb@rambler.ru*

Понятие внутреннего рынка труда вошло в социально-экономическую науку благодаря теории неoinституционализма. По этой теории внутренние рынки труда организаций определяют отношения, обусловленные реальной занятостью, и акцентированы преимущественно на вопросах квалификационного и должностного роста персонала, изменения его профессиональной структуры. Внешний рынок труда при этом рассматривается в плане специфики формирования новых отношений занятости, которые формируются вследствие поиска места работы и найма персонала. Таким образом, в рамках данной теории внутренние рынки труда характеризуются как рынки «запасов», а внешние рынки труда – в качестве рынков «потоков».

Так называемые «запасы» внутреннего рынка труда, по существу, представляют собой трудовой потенциал организации. Важнейшей характеристикой трудового потенциала является уровень квалификации персонала организации, что часто ассоциируется с понятием «человеческий капитал».

Напомним, что в свете современной теории, содержание понятия «человеческий капитал» включает интеллектуальные и производительные активы человека, которые характеризуются, прежде всего, достигнутым уровнем общего и специального образования, а также состоянием физического и психического здоровья работника. Не трудно заметить, что основные характеристики человеческого капитала подвержены постоянным статическим изменениям самого различного и даже противоположного направления. К примеру, сотрудник может повышать свою квалификацию и образование на фоне ухудшающегося состояния здоровья. Однако в плане диагностики трудового потенциала организации, т. е. ее совокупных «запасов», думается, особенно важно обратить внимание на факторы его оценки, действие которых обусловлено влиянием внешнего рынка труда.

Есть веские основания полагать, что оценка человеческого потенциала организации не должна быть свободна от учета динамики конъюнктуры на внешнем рынке труда и, прежде всего, степени фактической востребованности тех или иных профессиональных знаний и квалификационных компетенций. Это особенно важно в условиях формирования инновационной экономики. Как известно, в результате внедрения инновационных технологий отдельные профессии и, соответственно, квалификационные компетенции, важные в недавнем прошлом, теряют свою актуальность и оказываются невостребованными, что может самым существенным образом отразиться на оценке трудового потенциала персонала, занятого на производствах, оснащенных традиционной техникой. Поэтому диагностировать уровень развития трудового потенциала организации без риска большой погрешности вряд ли возможно только по статическим показателям уровня образования и квалификации сотрудников в плане неких квалификационных запасов, не теряющих своей непреходящей ценности.

Для этих целей необходим специальный аудит на предмет выявления реальных возможностей конкретного работника или коллектива решить задачи, определенные стратегией развития данного предприятия. В равной мере можно говорить и об анализе системы управления персоналом в плане ее способности активизировать творческий и производительный потенциал персонала для достижения стратегических целей ее дальнейшего развития. Для этого требуется определить, в какой мере сложившиеся

функционально-структурные связи соответствуют либо противоречат требованиям стратегических целей, необходимость решения которых обусловлена потребностями развития организации. Здесь предполагается постулировать ключевые функции в систему функционально-структурных связей организации, необходимых для реализации выбранной стратегии развития. Затем с помощью эмпирического анализа выделить сегменты функционально-структурных связей системы, которые нуждаются в изменении по причине возникновения новых, либо модификации содержания прежних функциональных задач. На заключительном этапе процедуры анализа системы управление персоналом следует конкретизировать мероприятия, осуществление которых предполагает реорганизацию ее структуры в интересах развития трудового потенциала организации в условиях модернизации ее технического аппарата либо коренных инновационных изменений. Однако, как показывает практика, велика вероятность возникновения и совершенно противоположной ситуации. Дело в том, что инновационная политика отечественных производственных организаций допускает интеграцию новой техники с традиционной в рамках единого производственного процесса. Высококвалифицированных специалистов по обслуживанию необходимой, но уже устаревшей техники может не оказаться на рынке труда в достаточном количестве, и тогда востребованность этих специалистов может превзойти потребность в квалифицированных и высокообразованных кадрах, занятых обслуживанием новой инновационной техники.

Есть основание полагать, что котировки профессий на внешнем рынке труда, вследствие изменения конъюнктуры, в преобладающем большинстве случаев оказывают в той или иной форме существенное либо чувствительное влияние на внутренний рынок труда организаций с учетом особого значения характеристик, определяющих уровень образования и квалификацию персонала. При оценке трудового потенциала, думается, можно исходить из предположения о необходимости выделения номинальной и реальной оценки трудового потенциала организации. При этом его номинальную оценку рассматривать по совокупности формальных данных об уровне профессионального образования и квалификации персонала, а реальную оценку определять путем соотношения номинальных характеристик трудового потенциала с действительной потребностью организации в профессионально-квалификационной структуре персонала для реализации стратегических целей в условиях модернизации либо инновационного развития производственных систем.