

## ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ МАЛОЙ ГРУППЫ: ОПРЕДЕЛЕНИЕ КАТЕГОРИИ, МЕТОДИКА УПРАВЛЕНИЯ И ОЦЕНКИ

Целью представленной работы является разработка методики оценки и управления трудовым потенциалом малой группы. Критерии достижения цели — наличие методологической схемы управления и построения системы оценки трудового потенциала малой группы, основных направлений и показателей оценки. Кроме того, в работе представлена классификация подходов к трактовке категории “трудоу потенциал” и выявлены противоречия в ее понимании. Предложен авторский взгляд на состав и свойства исследуемой категории, позволяющий исключить противоречия трактовки; разработана такая ее форма, как “трудоу потенциал малой группы”. Разработка категории позволила сформировать авторскую схему оценки трудового потенциала малой группы.

Трудовой потенциал представляет собой не только систему определенных свойств, но и преобразует ее в единое целое. Качества, составляющие трудовой потенциал, не являются каким-то постоянным набором свойств, но представляют собой некое динамическое образование, находящееся в постоянном движении.

Трудовой потенциал малой группы — это система качеств совокупности работников, связанных непосредственным взаимодействием, характеризующая их возможности в процессе трудовой деятельности при создании определенных условий с учетом эффекта синергии, а также их взаимовлияния и взаимозависимости.

Трудовой потенциал малой группы зависит от ряда составляющих: совокупности возможностей источника (источников) трудового потенциала, условий актуализации, уровня проявления, генетических и структурных форм трудового потенциала, воспроизводственного цикла, системы, состоящей из ряда элементов и связей, а также объекта актуализации, в качестве которого выступает трудовая деятельность. В свою очередь, все вышеперечисленные составляющие предопределяют ряд показателей, которые описывают изучаемую категорию в процессе ее актуализации, т.е. показатели, характеризующие трудовой потенциал, методы управления им, а также обобщающие показатели использования трудового потенциала.

Все многообразие показателей, характеризующее источник трудового потенциала малой группы (саму малую группу), мы предлагаем разделить на физические и социальные. Первые, в свою очередь, целесообразно классифицировать на структурные (физические) и психофизиологические, вторые — на социальные и экономические.

Среди структурных показателей наиболее важными являются следующие: численность малой группы, ее структура, а также продолжительность совместной работы членов группы. Наиболее значимым психофизиологическим показателем является психологический климат группы. В составе социальных показателей выделим референтность и сплоченность малой группы. Среди экономических факторов следует отметить материальное стимулирование, долю опытных работников в группе, текучесть членов группы. Все методы управления трудовым потенциалом малой группы можно классифицировать следующим образом: административные (организационно-распорядительные), экономические, социально-психологические, которые делятся на социальные и психологические. Поскольку использование трудового потенциала имеет целью получение определенной экономической отдачи, то за его обобщающие показатели можно принять экономические показатели, характеризующие производственную деятельность человека: производительность, выработка, трудоемкость.

Оценка трудового потенциала малой группы требует методического инструментария и исходного материала. Структурные и экономические показатели оцениваются посредством анализа соответствующей документации. Для общей оценки некоторых основных проявлений психологического климата коллектива можно воспользоваться картой-схемой Л.Н. Лутошкина. Групповая сплоченность и референтность определяется посредством бесед и опросов членов малой группы, психологических тестов, моделирования различных ситуаций.

Систематизация источников информации для проведения оценки изучаемой категории, а также сформированная методика позволяют оценивать трудовой потенциал малой группы в любой отрасли народного хозяйства республики.

*Л.Р. Лашковская*  
*БГЭУ (Минск)*

## **ПЛАНИРОВАНИЕ ОБЪЕМОВ ПРОИЗВОДСТВА НА МАШИНОСТРОИТЕЛЬНОМ ПРЕДПРИЯТИИ**

Для горнодобывающей промышленности большинства стран характерен большой удельный вес добычи полезных ископаемых открытым способом. Так добываются более половины всей добычи угля, 80 % — меди, 2/3 — золота, более половины бокситов, фосфатов, цинка и других минералов. При этом важнейшим звеном технологического процесса является карьерный колесный транспорт, применение которого обусловлено высокой маневренностью и мобильностью, автономностью и универсальностью, а также возможностью четко комбинировать взаимодействие с другими видами транспорта (железнодорожным, конвейерным и т.д.). Производственное объединение "Белорусский автомобильный завод" (ПО "БАЗ") бывшего СССР