

УДК 331.1

**Е. В. Мещерякова**, кандидат экономических наук, доцент (БГТУ)**ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОЦЕНКИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ**

В нашей экономике усиливаются конкурентные отношения, сложилась объективная ситуация, при которой преимущества организации определяются не только обеспеченностью персоналом требуемого качества, но и степенью его использования. Успешное функционирование организации напрямую зависит от управления трудовым потенциалом, который необходимо грамотно формировать, развивать и направлять. Данная работа в организации выполняется через тесную взаимосвязь линейного менеджмента со службой управления персоналом. Для грамотного использования всех возможностей персонала необходимо провести оценку имеющегося трудового потенциала. Только на основании такой оценки можно разрабатывать мероприятия по повышению эффективности его использования – программы развития, повышения квалификации, должностного роста и стимулирования. При оценке трудового потенциала основной трудностью является анализ личностных качеств, именно они могут определять степень использования профессиональных знаний и умений. Теоретическим подходам к анализу эффективности использования трудового потенциала и посвящена данная статья.

Competitive relations in our economy are intensifying and the objective situation has come when organization benefits are defined not only by the provision of human resources of the required quality but also by the degree of its using. The successful development of the organization directly depends on the management of the human resources which have to be correctly formed, developed and directed. This work at the organization is done through a close connection between linear management and human resources department. For using all human resources potential competently one has to evaluate available human resources. Only based on such estimation one can develop measures for increasing the effectiveness of its using, i.e. development programmes, the programmes of the qualification increasing, career growth and motivation. While assessing the labour potential, the main difficulty is the analysis of personal qualities, namely they can define the degree of using of professional knowledge and skills. The present article is devoted to theoretical approaches to the analysis of the effectiveness of human resources using.

**Введение.** Проведенные компанией «Mckinsey» масштабные исследования убедительно показали, что в новой инновационной экономике именно талантливые люди являются главным фактором успеха компании. Сотрудники, обладающие таким потенциалом, составляют основное конкурентное преимущество компании.

К началу XXI в. это явление стало особенно заметно. Ценные работники переманиваются одной компанией у другой. Президент компании CISco Джон Чемберс отметил: «Один инженер мирового класса и пять его сотрудников могут работать продуктивнее, чем 200 обычных инженеров» [3].

Таким образом, становится востребованным целый комплекс способностей и качеств человека как личности, и потенциал новой экономики в первую очередь зависит от человеческого интеллектуально-информационного капитала, а это ставит вопрос о необходимости оценки именно данного аспекта трудового потенциала предприятия.

Достаточно активно исследования в этом направлении проводятся в России авторами Ю. Г. Одеговым, Н. И. Шаталовой, С. Г. Радько, Б. М. Генкиным, Н. Н. Кегеян и др.

В Республике Беларусь анализом трудового потенциала региона занимаются Н. Н. Морозова, А. В. Билевич. Основное внимание в этих исследова-

ниях уделяется профессионально-квалификационной структуре трудовых ресурсов и демографическим процессам населения.

Оценка трудового потенциала предприятия, как структурной единицы национальной экономики, даст возможность прогнозировать и оптимизировать развитие предприятия, отрасли, региона в целом. Вместе с тем и для любого руководителя требованием времени является возможность мониторинга имеющихся в его распоряжении ресурсов, в первую очередь трудовых [7].

Цель работы – определить подходы к разработке системы оценки трудового потенциала экономической единицы хозяйствования, включая такие факторы, как инновационность, активность, трудно поддающиеся количественной идентификации.

**Основная часть.** Необходимость в оценке трудового потенциала связана как с потребностью более эффективного использования персонала, так и с анализом состояния трудовых ресурсов, в том числе и при определении рыночной цены организации, для расчета объема затрат на трудовые ресурсы при реструктуризации организации по любым причинам, в том числе и при антикризисном управлении.

Также определение трудового потенциала важно при решении инновационных и инвести-

ционных задач, стоящих перед каждым промышленным предприятием, а это и прогнозирование развития предприятия и персонала, и определение оптимальности затрат на персонал, в том числе и на развитие персонала.

В первую очередь рассмотрим понятия «трудовые ресурсы», «личностный трудовой потенциал», «трудовой потенциал предприятия».

Трудовой потенциал – это наиболее полная характеристика [9] всех способностей к труду, которыми располагает индивид, коллектив и общество в целом.

Если категория «трудовые ресурсы» дает в основном количественную оценку человека и населения (численность трудоспособного населения и его структура), то понятие трудового потенциала направлено на всестороннюю характеристику, включая количественные и качественные параметры возможностей трудовой деятельности, в том числе и те факторы, которые с трудом поддаются измерению через сопоставления.

Личностный трудовой потенциал определяется как совокупность личностных, возобновляемых и развиваемых, явных и неявных активов индивида, которые он может использовать в трудовой деятельности и которые определяют потенциальную меру трудовой активности данной личности [6].

В этом контексте определяет взаимосвязь и взаимозависимость компонентов системы «потенциал промышленного предприятия – производственный потенциал предприятия – трудовой потенциал предприятия – трудовой потенциал работника».

Под потенциалом промышленного предприятия понимается способность предприятия производить и реализовывать конкурентоспособную продукцию при рациональном использовании имеющихся ресурсов и мощностей в объемах, необходимых для стабильного функционирования и развития предприятия в краткосрочном периоде.

Под производственным потенциалом предприятия следует понимать совокупный результат максимально возможного уровня использования производственных ресурсов предприятия в условиях рациональной организации производства и оптимального взаимодействия хозяйственных субъектов [1].

Производственный потенциал предприятия представляет собой результирующий показатель взаимодействия овеществленных ресурсов фондового и трудового потенциала и всего объема имеющихся у предприятия ресурсов неовеществленного труда (инновационный и интеллектуальный потенциал). Элементы производственного потенциала способны взаимодополнять друг друга, и их соединение носит не механический, а

синергический характер. А это говорит о том, что невозможно добиться существенного роста производственного потенциала улучшением только одного элемента. Повышение эффективности управления производственным потенциалом означает экономию в той или иной степени каждого из его элементов.

Значимой составляющей производственного потенциала промышленного предприятия является трудовой потенциал. Именно эффективность управления трудовым потенциалом является залогом решения проблем конкурентоспособности и экономического роста.

Величина и значимость трудового потенциала определяется не столько количеством трудовых ресурсов, сколько их качеством, при этом необходимо определять не только степень использования трудовых ресурсов, но и потенциальные возможности.

Разберем отличие понятий «трудовые ресурсы» и «трудовой потенциал» организации.

Под трудовым потенциалом Федосеева Т. В. понимает совокупность способностей и возможностей комплекса трудовых ресурсов давать определенные экономические и социальные результаты [1].

Радько С. Г. предлагает следующее определение этого понятия: трудовой потенциал – основанная на профессиональных знаниях, практических навыках, личностных и психофизиологических характеристиках работников способность персонала реализовывать цели предприятия при надлежащем материально-техническом, информационном и организационном обеспечении процесса труда [5].

Все авторы, изучающие понятие «трудовой потенциал», сходятся в том, что в основе его определения лежит совокупность личностных свойств, как врожденных, так и приобретенных в процессе трудовой деятельности. Можно выделить следующие основные особенности трудового потенциала. Он определяется как совокупность количественных и качественных характеристик; категория «трудовой потенциал» – понятие динамичное, подверженное влиянию как внешних, так и внутренних факторов.

Таким образом, системной характеристикой трудового потенциала выступает единство действительности и возможности.

Действительный трудовой потенциал существует в конкретный промежуток времени в конкретном пространстве, наполненном определенным содержанием. Эта та часть трудового потенциала, которая реализована (коррелирует с понятием «трудовые ресурсы»). Возможный трудовой потенциал характеризует способность организации или работника к изменениям.

Выработка стратегической линии в управлении трудовым потенциалом основывается

на базе методов, использование которых предоставляет возможность повышать степень соответствия профессионально-квалификационных, личностных и психофизиологических характеристик работника основным целям предприятия.

В качестве содержания категории «компоненты трудового потенциала» выступают, если рассматривать в общем виде, профессиональные знания, практические навыки, личностные и психофизиологические характеристики работников.

Трудовой потенциал (ТП) как объект исследования является сложной системой, структурированной по качественным и количественным характеристикам, имеющей отличительные особенности.

1. Научно-техническая основа ТП – это совокупность накопленных знаний, умений, технических средств, имеющихся у работников.

2. Особая роль личностного фактора, который сложнее всего поддается оценке, так как отслеживается только по результатам.

3. Непостоянство его качества, трудность поддержания на одном уровне.

Для определения значения трудового потенциала в первую очередь важно определить цели проведения данной диагностики. В зависимости от этого можно проводить экспресс-диагностику трудового потенциала, фундаментальную, ситуативную оценку, оценку трудового потенциала индивидуального работника, группы, трудового потенциала предприятия, перспективную оценку трудового потенциала, ретроспективную [2].

При рассмотрении компонентов трудового потенциала предприятия мы считаем, что можно выделить следующие составляющие: кадровая, профессиональная, квалификационная, организационная [8].

Кадровая составляющая структуры: профессиональные знания, умения, навыки и образовательный потенциал. Кадровая оценочная составляющая характеризуется численностью промышленно-производственного персонала (ППП) всего и по категориям, половозрастным составом кадров, уровнем образования.

Профессиональная составляющая отслеживается по системе требований, реализуемых при наборе на рабочие места.

Квалификационная составляющая – умения, знания и навыки, относящиеся, прежде всего, к личностному потенциалу работников, в том числе и инновационная часть трудового потенциала. Инновационная составляющая включает информационные ресурсы, знания инновационной сферы и возможности реализации инноваций.

Организационная составляющая – сформированные условия для реализации трудового потенциала. Организационная составляющая определяет уровень рациональной организации деятельно-

сти коллектива, направленной на эффективное использование рабочего времени. В организационную входит и материально-техническая часть, которая характеризует оснащенность трудовых ресурсов оборудованием, предназначенным для проведения исследовательских, конструкторских, технологических работ и непосредственно для производства продукции.

Трудовой потенциал работника – система, определяемая в результате взаимодействия личности с предметной и человеческой средой (другой работник или группы работников), технико-технологической, материальной, информационной и другими подсистемами, а также организацией труда

Трудовой потенциал работника включает психофизиологические характеристики, квалификационные и личностные [8].

Психофизиологический потенциал связан с физическими и психологическими возможностями организма работника. Это – состояние здоровья, работоспособность, темперамент, характер.

Квалификационная составляющая – образование, общие и специальные знания, профессиональный опыт и навыки, стаж, уровень квалификации, умения, профессиональная мобильность. Эта составляющая легка всего измерима и сопоставима и для ее определения существуют разработанные методики.

Личностная составляющая – нравственно-этические качества, креативность, коммуникативные качества, лидерские качества, способность к развитию, инновационность, предприимчивость, адаптивность, лояльность, а также те характеристики, которые определяются инструментально – пол, возраст, семейное положение и т. д.).

Оценка трудового потенциала работника должна предусматривать определение количества, качества, соответствия и меры использования этого потенциала в целях организации.

Количественно трудовой потенциал предприятия в первом приближении для экспресс-диагностики можно оценить по системе показателей, включающей, в том числе, следующие: производство численности ППП и законодательно установленной продолжительности рабочего времени (в день, неделю, месяц и год), половозрастная структура, квалификационная структура персонала.

Для более полной оценки следует разработать шкалы с измеримыми показателями, определяемыми или экспертами, или через самонаблюдение. Экспертами могут выступать как непосредственный руководитель, так и коллеги или даже подчиненные, так как трудовой потенциал работника реализуется через конкретное поведение, исследуя и измеряя который можно получить

представление о состоянии трудового потенциала и спрогнозировать его изменения.

Известны способы оценки отдельных составляющих трудового потенциала, однако пока нет единой методики, позволяющей производить интегральную количественную и качественную оценку его величины.

Исходя из вышесказанного, можно выделить два подхода к оценке трудового потенциала: через интегральный показатель и по элементам или компонентам, его составляющим, когда упрощенно трудовой потенциал представляется в виде функции

$$K = f(X_1, X_2, \dots, X_j), \quad (1)$$

где  $K$  – трудовой потенциал (ТП);  $X_j$  – составляющие ТП.

Каждая из переменных ( $X_j$ ) изменяется во времени и в пространстве. Соответственно меняются их связи между собой, общая структура, темпы роста, степень воздействия на конечный результат.

В целом представляется целесообразным выбор следующих шагов оценки: выбрать систему компонентов трудового потенциала, произвести оценку трудового потенциала исходя из системы выбранных компонентов, его составляющих; потом учесть показатель синергетического эффекта и ввести показатель связывающий кадровые вопросы и результаты деятельности предприятия.

Оценка потенциала по перечню предложенных компонентов должна проводиться путем сопоставления видимых (или рассчитанных) фактических значений каждого из указанных параметров с неким эталонным значением, выбранным заранее экспертами.

К наиболее часто упоминаемым компонентам трудового потенциала, анализируемым в различных работах, относят следующие: здоровье, образование, возраст, стаж работы, опыт, использование ресурсов рабочего времени, трудовая дисциплина, эффективность труда (рентабельность), профессионализм, организованность, ответственность, творческий потенциал, инновационность, активность, уровень конфликтности. Для некоторых из этих компонентов можно выделить легко измеряемые показатели, а для остальных требуется составление шкалы с описанием вариантов поведения.

Влияние каждого компонента может быть равнозначно и неравнозначно, с использованием весовых коэффициентов.

Таким образом, предлагается выделить следующие виды анализа трудового потенциала предприятия.

1. Экспресс-диагностика. Применяется при необходимости проведения быстрой сопоставимой оценки трудового потенциала.

При экспресс-диагностике состояния трудового потенциала предприятия опираются на конкретные численно измеримые показатели, позволяющие посмотреть динамику и сравнить предприятия между собой.

Анализируются компоненты трудового потенциала, имеющие общепринятые единицы измерения и широко используемые при анализе трудовых ресурсов предприятия. К примеру, компонент «образование» можно анализировать исходя из уровня образования, «профессионализм» – через тарифный разряд работников и т. д. На этой стадии можно использовать следующие показатели: текучесть кадров, оборот кадров, количество поданных изобретений и внедренных рационализаторских предложений, количество жалоб и т. д.

Например предлагаются следующие показатели:

- коэффициент стажа (отношение количества работников, стаж которых превышает 3 года, к среднесписочной численности работников (ССЧ));

- коэффициент стабильности (отношение разницы между среднесписочной численностью (ССЧ) и количеством уволившихся работников к ССЧ);

- коэффициент здоровья (отношение разницы между плановым фондом рабочего времени (ПФРВ)\*ССЧ и количеством невыходов на работу, зафиксированное через больничные листы, к ПФРВ\*ССЧ);

- коэффициент профессионального роста (количество работников, повысивших квалификацию, к ССЧ);

- коэффициент образования (количество работников, образование которых соответствует требованиям занимаемой должности (рабочего места), к ССЧ).

Все эти коэффициенты не могут быть больше единицы, и если задать определенный их уровень, то можно сравнивать предприятия между собой и в динамике.

2. Ситуативная оценка, перспективная оценка трудового потенциала, ретроспективная его оценка.

Анализируются показатели: состояние и динамика изменений трудового потенциала, индекс инновационной способности, интегральный показатель конкурентоспособности трудового потенциала.

Здесь есть компоненты, которые требуют анализа, но не имеют однозначных единиц измерения: рационализм, нравственность, деловая активность и т. д. Это затрудняет возможность получения достоверного анализа трудового потенциала предприятия и прогноза динамики его развития.

3. Для фундаментальной оценки целесообразно рассмотреть инвестиции в трудовой капитал предприятия – абсолютные и относительные (процент от прибыли), а именно на обучение, мероприятия, направленные на поддержание здоровья, на обеспечение определенного информационного обмена, определенной трудовой мобильности, а также в фонд оплаты труда.

Для данного более полного анализа трудового потенциала предприятия необходима разработка специальных показателей, раскрывающих суть основных компонентов трудового потенциала предприятия и дающих количественную оценку.

В целом можно рекомендовать следующую последовательность анализа трудового потенциала предприятия.

1. Определение цели оценки.
2. Выделение компонентов, в наибольшей степени характеризующих суть трудового потенциала для данного вида оценки.
3. Определение показателей по этим компонентам.
4. Определение весовых коэффициентов для всех показателей.
5. Расчет показателей за определенный временной период.
6. Анализ динамики показателей по компонентам в течение выбранного периода (это должен быть достаточно длительный период для получения более достоверной информации о компонентах).
7. Оценка влияния выбранных компонентов на адекватность оценки трудового потенциала.
8. Оценка взаимосвязи выбранных компонентов с остальными составляющими трудового потенциала.
9. Прогнозирование динамики выбранных компонентов на перспективу.

Достоверность итогового результата во многом связана с особенностями процедур определения весовых коэффициентов. Установить их значимость можно или расчетным путем, или полностью полагаясь на мнения экспертов. При сравнении компонентов предпочтения экспертов могут отличаться непоследовательностью и субъективностью.

Трудность конкретизации содержания компонентов связана с тем, что для каждого из них следует выбрать признак, объективно его характеризующий.

Сопоставимость составляющих трудового потенциала можно обеспечить выделением необходимых и достаточных для реализации целей предприятия внутренних условий и управленческих действий, определяющих состояние и использование трудового потенциала.

Радько С. А. предлагает применять критерий «уровень затрат, определяющих развитие

наиболее значимых компонентов трудового потенциала» [5].

При изучении показателей трудового потенциала надо иметь в виду трудно отслеживаемые перепады динамики, что затрудняет сбор информации и ее содержательный анализ.

**Заключение.** Таким образом, комплексный анализ трудового потенциала предприятия – актуальная, но сложная проблема. Несмотря на всю неоднозначность предлагаемых решений, требуется разработка методики, которая позволит не только описать текущее состояние в области использования трудовых ресурсов предприятия, но и даст возможность проводить сопоставления с другими предприятиями отрасли, а также рассматривать динамику изменения эффективности использования трудового потенциала данного предприятия.

Проблема требует решения, так как только достоверная информация о степени использования трудового потенциала за выделенный отрезок времени и в сопоставлении с другими предприятиями дает необходимую предпосылку для формирования механизма устойчивого стратегического управления предприятием.

#### Литература

1. Федосеева, Т. В. Формирование системы управления трудовым потенциалом на промышленных предприятиях / Т. В. Федосеева. – СПб., 2004. – С. 7.
2. Акимочкина, Т. А. Диагностика состояния человеческого капитала организации / Т. А. Акимочкина. – Барнаул, 2007. – С. 11.
3. Мардамшин, И. Г. Оценка и управление трудовым потенциалом предприятий автомобилестроения / И. Г. Мардамшин. – Набережные Челны, 2006. – 23 с.
4. Захарченко, Е. В. Оценка и развитие трудового потенциала предприятий в антикризисном управлении / Е. В. Захарченко. – Омск, 2006. – 22 с.
5. Радько, С. Г. Формирование механизма устойчивого функционирования предприятий на основе эффективных методов управления трудовым потенциалом / С. Г. Радько. – М., 2007. – 48 с.
6. Лутохина, Э. А. Креативная трудовая этика (начала инноватики): монография / Э. А. Лутохина. – Минск: Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь, 2008. – 253 с.
7. Кегеян, Н. Н. Разработка системы мониторинга, анализа и управления трудовым потенциалом крупного промышленного предприятия / Н. Н. Кегеян. – Ростов н/Д, 2008. – 25 с.
8. Одегов, Ю. Г. Управление персоналом: учеб. пособие / Ю. Г. Одегов, П. В. Журавлев. – М.: Финстатинформ, 1997. – 879 с.

Поступила 06.03.2011