

ОЦЕНКА ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

Е.В. Мещерякова, кандидат экономических наук, доцент
(*Белорусский государственный технологический университет, г. Минск*)

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

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

Необходимость в количественной оценке трудового потенциала связана с современным требованием более эффективного использования персонала. Определение трудового потенциала важно при прогнозировании развития предприятия, определении оптимальности затрат на персонал и на развитие персонала.

Трудовой потенциал как объект исследования является сложной системой, структурированной по качественным и количественным характеристикам. Научно-техническая его основа – это совокупность накопленных знаний, умений, технических средств, которые имеют работники. Особую роль в этом играет личностный фактор, который сложнее всего поддается оценке, так как отслеживается только по результатам. Еще одной особенностью трудового потенциала является непостоянство его качества и невозможность хранения.

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

При определении значения трудового потенциала важно определить цели, для которых данная диагностика производится. В зависимости от этого можно проводить экспресс-диагностику трудового потенциала, фундаментальную оценку, ситуативную оценку, оценку трудового потенциала индивидуального работника, группы, оценку трудового потенциала предприятия, перспективную оценку трудового потенциала, ретроспективную оценку.

Выработка стратегической линии в управлении трудовым потенциалом конкретизируется на базе методов, использование которых предоставляет возможность повышать степень соответствия профессионально-квалификационных, личностных и психофизиологических характеристик работника основным целям предприятия.

При рассмотрении структуры трудового потенциала предприятия выделяют следующие составляющие: кадровая, инновационная, материально-техническая, организационная.

Кадровая оценочная составляющая характеризуется численностью ППП всего и по категориям, поло-возрастным составом кадров, уровнем образования.

Инновационная составляющая включает информационные ресурсы, знания инновационной сферы и возможности реализации инноваций.

Материально-техническая составляющая характеризует оснащенность трудового потенциала оборудованием, предназначенным для проведения исследовательских, конструкторских, технологических работ и непосредственно для производства продукции.

Организационная составляющая определяет уровень рациональной организации деятельности коллектива, направленной на эффективное использование рабочего времени.

Трудовой потенциал работника включает психофизиологические характеристики, квалификационные и личностные.

Психофизиологическая составляющая – это состояние здоровья, пол, возраст, семейное положение, работоспособность, темперамент, характер.

Квалификационная составляющая – образование, общие и специальные знания, профессиональный опыт и навыки, стаж, уровень квалификации, умения, профессиональная мобильность.

Личностная составляющая – нравственно-этические качества, креативность, коммуникативные качества, лидерские качества, способность к развитию, предприимчивость, адаптивность, лояльность.

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

Существуют два подхода к оценке трудового потенциала: через интегральный показатель и оценка трудового потенциала по элементам или компонентам, его составляющим.

Исходя из вышесказанного, упрощенно трудовой потенциал можно представить в виде функции его составляющих:

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

где К – 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 их конечный результат.

Представляется целесообразным производить 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.