

Список литературы:

1. Балакина Ю.Ю. Человек и его потребности (Сервисология). – Ростов-на-Дону: Феникс, 2010. – 285 с.
2. ГОСТ Р 50935-2007 «Услуги общественного питания. Требования к персоналу».
3. Лойко О.Т. Сервисная деятельность. – М.: Академия, 2010. – 304 с.
4. Маслоу А. Мотивация и личность. – СПб.: Питер, 2003. – 352 с.
5. Назиров А.Э. Человек и его потребности. – СПб.: ИЦ «Интермедия», 2012. – 439 с.
6. Савицкая Т.В., Тюкаева И.К. Современные тенденции ресторанного бизнеса в Нижнем Новгороде [электронный ресурс] // Материалы заочной научно-практической конференции «Проблемы и перспективы развития экономики и управления» (19 октября 2011). – Режим доступа: <http://sibac.info/11444> (дата обращения: 15.04.2015).
7. Шиповская Л.П. Человек и его потребности. – М.: Альфа-М, 2008.
8. <http://www.niann.ru/?id=342882>.

ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ ОРГАНИЗАЦИИ: СУЩНОСТЬ И МЕТОДЫ ОЦЕНКИ

© Флеенко А.Н.* , Баранчев М.О.♦

Сибирский государственный университет путей сообщения,
г. Новосибирск

Оценка трудового потенциала организации позволяет увидеть способность сотрудников достигать поставленных целей, а также оценить окупаемость затрат на персонал. В статье рассмотрены основные характеристики, присущие трудовому потенциалу организации, разграничены понятия «трудовые ресурсы» и «трудовой потенциал». Выделены методы расчета трудового потенциала организации и способы оценки полученных результатов, в зависимости от целей организации.

Ключевые слова: труд, трудовой потенциал, трудовые ресурсы, количественные и качественные характеристики трудового потенциала, методы оценки трудового потенциала, синергетический эффект.

В современной экономической науке во всем многообразии понятий, характеризующих производственную деятельность человека, особое место занимает категория «трудовой потенциал».

* Студент магистратуры кафедры «Экономика транспорта», инженер по организации и нормированию труда.

♦ Доцент кафедры «Бухгалтерский учет, анализ и аудит».

Понятие «трудовой потенциал» впервые появилось в экономической литературе в 70-80-е годы XX в., в период активного роста экономики. Введение в научный оборот данной категории было связано с необходимостью совершенствования системы использования трудовых ресурсов и направлено на активизацию и эффективное использования возможностей личного фактора производства [5].

Подходя к изучению трудового потенциала организации, необходимо разграничивать понятия «трудовой потенциал», «рабочая сила» и «трудовые ресурсы».

Процесс превращения трудовых ресурсов организации в рабочую силу проходит ряд стадий:

- 1) стадия возникновения потенциальной рабочей силы – на данной стадии трудовые ресурсы представляют собой совокупность работников, обладающих определенными способностями к труду;
- 2) стадия становления рабочей силы – трудовые ресурсы занимают рабочие места, начинается процесс расходования способностей;
- 3) стадия активности – на данной стадии рабочая сила, расходуясь во времени и реализуясь в трудовом процессе, создает потребительские стоимости.

В отличие от трудовых ресурсов, трудовой потенциал – это конкретные работники, степень возможного использования которых в производстве известна.

Таким образом, отличие понятия «трудовой потенциал» от понятий «рабочая сила» и «трудовые ресурсы» состоит в том, что трудовой потенциал – это персонифицированная рабочая сила, обладающая совокупностью характеристик и степень её возможного использования в производстве известна.

Несмотря на большое количество трудов, посвященных изучению понятия «трудовой потенциал», на сегодняшний день не сформирована единая теория. Большое количество толкований затрудняет рассмотрение внутренней структуры трудового потенциала, и выявление закономерностей и противоречий, свойственных данной категории.

На наш взгляд, наиболее емким является следующее определение: трудовой потенциал организации – это способность комплекса трудовых ресурсов (коллектива) решать поставленные задачи [2].

Категория «трудовой потенциал» позволяет:

- 1) оценить степень и качество использования человеческого фактора на производстве;
- 2) определить соответствие требованиям организации потенциальных возможностей работников;
- 3) выявить сильные и слабые стороны организации труда на предприятии.

Как и множество других сложных систем, трудовой потенциал организации обладает синергетическим эффектом.

Синергетический эффект – это возрастание эффективности деятельности в результате интеграции, слияния отдельных частей в единую систему.

Эффект системности (эмерджентности) в случае трудового потенциала выражается в том, что совокупный трудовой потенциал организации не является простой суммой потенциалов работников. Каждый работник использует свои возможности в разной мере, соответственно в состав коллектива он может войти в виде слагаемого, вычитаемого или множителя.

Наиболее благоприятным является последний вариант, когда в совокупном трудовом потенциале организации, потенциалы работников являются множителями. Это говорит о том, что работник внес в коллектив не только свой потенциал, но и смог побудить к высокоэффективному труду своих коллег.

С течением времени трудовой потенциал работника подвергается изменению. Эти изменения могут быть как прогрессивными (внедрение новой техники, замена устаревшего оборудования, ликвидация малозагруженных и не отвечающих современным требованиям рабочих мест, улучшение условий труда и т.д.), так и регрессивными. Это обстоятельство указывает на необходимость учета при планировании и внедрении нововведений не только характера и степени их воздействия на трудовой потенциал работника, но и вытекающих из этих воздействий возможных последствий.

Трудовой потенциал организации имеет количественную и качественную характеристику.

Количественная характеристика представляет собой возможность участия работника или всех членов трудового коллектива в определенной области деятельности (материальной, духовной и т.п.) как специфического производственного ресурса. Соответственно показателями характеристики трудового потенциала с количественной стороны являются: численность персонала организации, в том числе по категориям, возрасту, уровню образования, и другим признакам; количество рабочего времени, возможного к использованию при нормальном уровне интенсивности труда.

Качественная характеристика трудового потенциала организации отражает степень развития способностей, свойств отдельных работников, их пригодность к выполнению определенных трудовых функций заданного качества, творческие возможности и т.п.

Качественная сторона трудового потенциала может быть отражена и с помощью количественных показателей. Например, для оценки уровня квалификации используется показатель «средний разряд рабочих»; для оценки профессиональной подготовки – количество рабочих, управленческого персонала, прошедших обучение, повышение квалификации в отчетном году и т.п. [4].

Представление о сущности потенциала предопределяет подход к его оценке, измерению и управлению. Действительно, когда потенциал рассматривается как совокупность ресурсов, его оценка заключается в установлении качественных и количественных характеристик отдельных видов ресурсов, причем их взаимное влияние не учитывается и не измеряется. Когда речь идет

о системе ресурсов, то характеристики ее отдельных составляющих должны дополняться показателями, описывающими систему в целом. В настоящее время не разработано универсального метода оценки трудового потенциала. Существующие методы оценки можно объединить в следующие группы:

- 1) интегральные методы – представляют собой оценку трудового потенциала с использованием обобщающего (интегрального) показателя, который может включать в себя как качественные, так и количественные компоненты;
- 2) временные методы – представляют собой оценку трудового потенциала на основании показателей использования рабочего времени;
- 3) стоимостные методы – методы, позволяющие дать экономическую оценку трудового потенциала в денежном выражении (могут быть затратными, доходными и смешанным).

Можно сделать вывод, что процесс оценки трудового потенциала требует системного подхода. Главной целью оценки трудового потенциала, планирования его развития и реализации дальнейших мероприятий является обеспечение соответствия трудового потенциала целям и потребностям организации.

Несоответствие между потенциальными возможностями работника и их реализацией проявляется:

- в несоответствии между потребностями производства и профессиональной структурой кадров, между наличным и фактически необходимым уровнем квалификации работников;
- в нерациональном распределении трудовых функций;
- в работе не по специальности; в неудовлетворении трудом, его организацией и условиями;
- в недостаточно развитом чувстве ответственности работника и др.

Трудовой потенциал организации целесообразно представить в виде системы, объединяющей в себя несколько компонентов:

- трудовой потенциал работников (психофизиологический, мотивационный, квалификационный и т.д.);
- система организации и оплаты труда на предприятии;
- политика в области управления персоналом;
- материально-техническая база.

Как уже было сказано ранее, структурной единицей трудового потенциала организации является трудовой потенциал каждого отдельно взятого работника. Трудовой потенциал работника, в свою очередь, состоит из характеристик, которые выражаются при помощи качественных и количественных показателей.

Помимо качественных и количественных характеристик, существуют три компонента в структуре любой организации, оказывающих влияние на трудовой потенциал работников и в то же время являющихся частью системы трудового потенциала предприятия:

- 1) система организации и оплаты труда выполняет социальную, а также мотивационную функцию – с одной стороны, заработная плата должна обеспечивать достойное существование работника, и с другой стороны – мотивировать его к высокоэффективному труду;
- 2) политика в области управления персоналом включает в себя все мероприятия, направленные на подбор персонала, его развитие и обучение;
- 3) материально-техническая база представляет собой совокупность основных и оборотных средств, необходимых для реализации трудового потенциала работников [1].

По каждому компоненту необходимо определить набор оцениваемых показателей. После проведения расчетов, полученные результаты можно оценить несколькими способами:

- 1) метод «бенчмаркинга» (от англ. benchmark – эталон, контрольный параметр) – полученные результаты сравниваются с показателями наиболее успешной фирмы-конкурента;
- 2) метод динамики – сравнение ведется за определенный промежуток времени, выделяется максимальный и минимальный трудовой потенциал за период.

При проведении оценки трудового потенциала, необходимо помнить, что для предприятий различных отраслей и форм собственности необходимо подбирать конкретный набор показателей и критериев оценки. Соответственно, проведение сравнения трудового потенциала двух организаций целесообразно лишь в том случае, если они сопоставимы по размеру и характеру деятельности.

Исследования трудового потенциала организации позволят разрабатывать мероприятия, направленные на повышение эффективности использования трудовых ресурсов, а также оптимизировать затраты на рабочую силу и способствовать развитию предприятия в целом.

Список литературы:

1. Бухалков М.И. Управление персоналом: развитие трудового потенциала. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 192 с.
2. Генкин Б.М. Экономика и социология труда / Б.М. Генкин. – 7-е изд., доп. – М.: Норма, 2007. – 448 с.
3. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия. – М.: ИНФРА-М; Новосибирск: НГАЭиУ, 2001. – 275 с.
4. Социально-трудовые отношения, рынок труда и занятость персонала: учебно-практическое пособие / под ред. А.Я. Кибанова. – М.: Проспект, 2015. – 32 с.
5. Экономика труда (социально-трудовые отношения) / Под ред. Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова. – М.: Издательство «Экзамен», 2004. – 735 с.