

УДК 658.331

МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Криворотько И.А.

В статье раскрывается определение понятия «трудовой потенциал», представлена его структура. Сделан анализ основных методических подходов к оценке трудового потенциала, а также определены подходы к оценке окупаемости вложений в человеческий капитал.

Ключевые слова: **трудовой потенциал, ресурсы, метод, производство.**

Многие предприятия уже накопили ценный «багаж» информации о своей производственно-хозяйственной деятельности, однако, как пользоваться этой информацией при подготовке стратегических управленческих решений, руководители и менеджеры предприятия, как правило, не знают. В связи с этим встает вопрос о выборе инструментария оценки потенциала предприятия, который позволит оперативно определять шансы и угрозы в целях повышения эффективности деятельности.

Целью статьи является определение системы подходов к оценке трудового потенциала промышленных предприятий. Автор ставит следующие задачи:

- 1). определить систему подходов к оценке трудового потенциала предприятия;
- 2). оценить методические подходы к окупаемости вложений в человеческий капитал.

Среди исследователей нет единого мнения в данном вопросе. Зиновьев И.Ф., Черемисина С.Г. [1], Шеметова П.В. [3], Шаховская Л.С., Мерзликина Г.С. [5] занимались систематизацией методических подходов к оценке стоимости человеческого капитала. Зиновьев Ф.В., Немирович С.Н. [2] предложили методику оценки трудового потенциала, а практический аспект этого вопроса рассматривали Черемисина С.Г. и Педченко А.П. [4] на примере специалиста с высшим образованием. Но не систематизированы исследования трудового потенциала предприятия, которые позволяют определить наиболее оптимальную методику оценки трудового потенциала.

Успешность функционирования промышленных предприятий, объективные возможности внедрения экономических инноваций в решающей степени определяются имеющимся ресурсным потенциалом. Применяемый в практике экономической работы методический подход определения величины трудового потенциала промышленного предприятия основан на классификации совокупности трудовых ресурсов (рис. 1.).



Рис. 1. Структура трудового потенциала промышленного предприятия

Трудовой потенциал предприятия — предельная величина возможного участия трудящихся в производстве с учетом их психофизиологических особенностей, уровня профессиональных знаний и накопленного опыта. Структуру трудовых ресурсов составляют: интеллектуальные, предпринимательские и информационные ресурсы.

Интеллектуальные ресурсы представляют собой часть потенциала предприятия, которые могут приносить экономическую выгоду на протяжении длительного времени, для которых характерно отсутствие материальной основы и неопределенность размера будущей прибыли от ее использования.

В качестве наиболее существенной проблемы развития информационных ресурсов можно выделить определение информационных потребностей. Это организационно - правовая информация, консультации технологического характера (в т.ч. нововведения и энергосберегающие технологии и т.д.), а также – коммерческая информация, информация по сбыту продукции, ценам на рынке промышленной продукции и на ресурсных рынках. Источниками данных ресурсов являются различные законодательные, рыночные, внутрихозяйственные источники, а также, кроме того, периодические издания, средства массовой информации.

Повышение эффективности промышленного производства и конечные результаты труда непосредственно зависят от уровня квалификации кадров и степени использования трудовых ресурсов. В целях стратегического анализа человеческие ресурсы подразделяются на три составляющие – лица, принимающие решения, коллектив предприятия (сотрудники как единое целое) и персонал как трудовой потенциал [1, с. 39].

Таким образом, эффективное управление человеческим потенциалом становится для предприятия первостепенной задачей. В то же время утверждается, что большинство современных компаний не в состоянии наилучшим образом использовать потенциал своих сотрудников. Применяемые ими методы управления не обеспечивают требуемого уровня - производительности, качества, изобретательности, а также не удовлетворяют самих работников.

Для оценки трудовых ресурсов используется, как наиболее простой способ выражения их величины в издержках производства – величины среднемесячной заработной платы, так и более объективные – соотношение уровня оплаты труда с величиной официально установленного прожиточного минимума.

Одна и та же численность работников может различаться совокупной способностью к труду в силу различий в подготовленности, возрасте, отношении к труду и т.п., а отсюда и неодинаковым количеством труда (как абстрактного, так и конкретного), которое ими может быть реализовано в процессе производства. В данном случае говорят о различном трудовом потенциале одинаковых по численности групп работников.

Можно рассматривать трудовой потенциал не только как массу труда, которым обладает производственный объект, но и включать условия реализации этого потенциала (техническую вооруженность труда, уровень его механизации, организации и т.д.). Однако такое понимание характеризует не трудовой, а производственный потенциал предприятия. Одним из важнейших показателей, характеризующих производственные возможности предприятия, является численность промышленно-производственного персонала. Однако показатель численности работников, даже по видам деятельности (занятые основной деятельностью, занятые в непроизводственных подразделениях предприятия), по категориям промышленно-производственного персонала, недостаточен для полной характеристики трудового потенциала, особенно для целей управления кадрами в условиях рыночной экономики.

Здесь необходима система показателей, характеризующих все стороны потенциала:

- функциональная, временная и пространственная структура;
- оценка с позиции человеческих ресурсов;
- оценка с позиции человеческого фактора производства.

Таким образом, содержание трудового потенциала раскрывает, с одной стороны, возможности участия работника (или всех членов коллектива предприятия) в общественно-полезной деятельности как специфического производственного ресурса, с другой - характеристику качеств ра-

ботника (работников), отражающих степень развития его (их) способностей, пригодности и подготовленности к выполнению работ определенного вида и качества, отношения к труду, возможности и готовности трудиться с полной отдачей сил и способностей [3, с. 79].

Для практики управления значимой представляется система показателей, с помощью которой можно количественно охарактеризовать ту или иную сторону потенциала, чтобы выяснить, где он выше или ниже, как изменился благодаря принятым мерам, насколько фактически используемая его величина отличается от возможной и т.д.

Итак, в оценке трудового потенциала необходима характеристика его количественной и качественной сторон.

Для характеристики трудового потенциала с количественной стороны используются такие показатели, как:

- численность промышленно-производственного персонала и персонала непромышленных подразделений;
- количество рабочего времени, возможного к отработке при нормальном уровне интенсивности труда (границы возможного участия работника в труде).

Качественная характеристика трудового потенциала направлена на оценку:

- физического и психологического потенциала работников предприятия (способность и склонность работника к труду - состояние здоровья, физического развития, выносливости и т.п.);
- объема общих и специальных знаний, трудовых навыков и умений, обуславливающих способность к труду определенного качества (образовательный и квалификационный уровни, фундаментальность подготовки и т.п.);
- качество членов коллектива как субъектов хозяйственной деятельности (ответственность, сознательная зрелость, интерес, сопричастность к экономической деятельности предприятия и т.п.).

Сбор такого рода информации, особенно в части получения качественных характеристик, затруднен и требует специальных исследований. Поэтому используется упрощенный подход, когда качественная характеристика трудового потенциала ограничивается данными, отражающими образовательный и квалификационный уровень, наличие специальной профессиональной подготовки и ее продолжительность, половозрастной состав.

Для оценки трудового потенциала могут применяться и условно-натуральные показатели. В частности, по результатам специальных исследований рассчитываются коэффициенты, характеризующие потенциальные производственные возможности каждой половозрастной группы работников. Трудовой потенциал предприятия в целом определяется как средневзвешенная величина этих коэффициентов, где весами служит доля той или иной половозрастной группы в общей численности (в результате в одном коллективе такой оценкой будет, например, показатель 0,85, в другом - 0,95).

Стоимостная оценка трудового потенциала осуществляется с использованием упрощенно – комбинированного подхода денежной оценки трудового потенциала, сочетающего в себе базовую структуру человеческого капитала специалиста, «модель полезности» и «хронологическую» модель затрат:

$$C = (\Phi + B + O + P) * a + D + D_1 + M,$$

где

C – полные затраты на формирование потенциала;

Φ – физиологические затраты;

B – затраты на воспитание;

O – затраты в период обучения в школе;

P – инвестиции на получение высшего образования;

a – коэффициент, учитывающий социальный статус семьи (принадлежность к определенной социальной прослойке, многодетность, семейный традиции);

D – недополучение дохода родителями, вследствие замещения их рабочего времени на родительские «расходы» (декретный отпуск, больничные);

D_i – недополучение дохода самим лицом;

M – затраты перемещений [2, с. 42].

Повышенные доходы, обусловленные более высоким уровнем образования, предполагают и большие расходы, связанные с получением этого образования. Оценивая затраты и выгоды, связанные с получением образования, необходимо учитывать фактор времени. Целесообразно приравнять норму доходности инвестиций в образование со ставкой процента по депозитам, ценным бумагам и т.д., так как средства, вложенные в обучение, могут прирастать со временем.

Для приведения расходов на образование и будущих доходов к единому моменту времени используется норма дисконта R , при определении которой обычно ориентируются на ставку процента. Депозитные ставки для физических лиц колеблются в Украине от 4 до 27% годовых в зависимости от суммы, срока депозита, банка. Из этого следует, что рациональные индивиды, осуществляющие инвестиции в образование, могут ориентироваться на среднюю норму доходности в 10 – 15 %.

Эффективность инвестиций в человеческий капитал можно рассчитать:

А). используя формулу ежегодного дохода:

$$Y = X * \frac{1 - \left[\frac{1}{(1 + r)^n} \right]}{r}$$

где

Y – общие инвестиции (в образование, в «человеческий капитал» в целом), грн.;

X – ежегодный доход, грн.;

r – ставка дисконтирования (процентная ставка);

n – количество лет.

Б). с точки зрения ценности будущих выгод P по формуле:

$$P = \frac{B}{r} * \left[1 - \frac{1}{(1 + r)^n} \right]$$

где

P – сегодняшняя ценность будущих выгод, грн.;

B – ожидаемое увеличение заработка, грн.;

n – число лет использования знаний;

r – рыночная норма отдачи на капитал.

В). Метод внутренней нормы отдачи, приравнявая текущую стоимость выгод к издержкам и определяя ставку дисконтирования r , используя формулу сложной процентной ставки:

$$r = \sqrt[n]{\frac{P}{C}} - 1$$

где

r – искомая ставка дисконтирования [4, с. 54].

Однако наиболее простым методом оценки эффективности вложений в человеческий капитал, в частности в образование различных уровней является оценка с точки зрения получаемых доходов, т.е. соотношение величины затрат и доходов работников с различными уровнями образования.

Трудовой потенциал коллектива предприятия не есть величина постоянная. Напротив, его количественные и качественные характеристики постоянно меняются под воздействием не только объективных факторов (изменений в вещественном компоненте производства, в производственных отношениях), но и управленческих решений.

Таким образом, управление формированием трудового потенциала предприятия, осуществляемое через соответствующие функциональные структуры, реализуется с помощью системы мероприятий в рамках кадровой политики. Они могут быть направлены на наращивание и развитие трудового потенциала, в чем предприятие в значительной степени должно быть заинтересовано.

Это может быть стабилизация коллектива, увеличение «капиталовложений» в рабочую силу, содействие развитию персонала и др. Можно довольствоваться существующим уровнем и все усилия направить на рациональное использование потенциала путем создания условий для раскрытия возможностей рабочей силы в отношении высокопроизводительного труда и тем самым обеспечить отдачу от средств, потраченных на рабочую силу ранее. Не исключен и такой вариант: высвобождение излишней рабочей силы, замена ее на более соответствующую по своим качествам потребностям производства, условиям его эффективного функционирования.

Существующие методики оценки трудового потенциала ориентировались только на имеющиеся ресурсы. Но жесткая привязка к фактическим объемам наличию ресурсов и их структуры объективно приводят к тому, что оптимальные ресурсные пропорции могут быть достигнуты лишь при недоиспользовании целого ряда ресурсов, «излишки» которых, будучи не задействованными в процессе производства, являются своеобразным «балластом», обуславливающим падение эффективности их использования.

Таким образом, оценка трудового потенциала предприятия – необходимый этап стратегического анализа и управления. Предлагаемые методологии расчета охватывают все основные внутрипроизводственные процессы, протекающие в различных функциональных областях ее внутренней среды. В результате обеспечивается системный взгляд на предприятие, который позволит выявить все сильные и слабые стороны, а также создать на этой основе комплексный план перспективного развития.

ВЫВОДЫ:

1). Система оценки трудового потенциала являет собой неотъемлемую часть анализа состояния предприятия. Главное в методологии исследования, использование именно тех методов экономических исследований, которые позволяют наиболее полно охарактеризовать природу трудового потенциала. Поэтому в процессе оценки трудового потенциала предприятия наиболее подходящим является использование упрощенно – комбинированного подхода денежной оценки потенциала предприятия.

2). Необходимость оценки окупаемости вложений в человеческий капитал обуславливается разницей в размере заработной платы работников с высшим образованием, средне – техническим и средним. Наиболее простым методом оценки эффективности вложений в человеческий капитал, в частности, в образование различных уровней, является оценка с точки зрения получаемых доходов, т.е. соотношение величины затрат и доходов работников с различными уровнями образования.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ:

1. Зиновьев И.Ф., Черемисина С.Г. Методика экономических исследований. – Симферополь: Изд-во «Таврия», 2005. – 176 с.
2. Зиновьев Ф.В., Немирович С.Н. Экономическая работа на предприятиях. – Симферополь: Изд-во «Таврия», 2002. – 144 с.
3. Управление персоналом предприятия: Учебное пособие / Под ред. П.В. Шеметова. – М.: ИНФРА – М; Новосибирск: НГАЭиУ, 1999. – 312 с.
4. Черемисина С.Г., Педченко А.П. Методика исследования состояния интеллектуального потенциала. – Симферополь: Изд-во «Таврия», 2000. – 108с.
5. Шаховская Л.С., Мерзликина Г.С. Оценка экономической состоятельности предприятия: Монография / ВолгГТУ, Волгоград, 1998. – 63с.