

Лекция 3. Экономическая оценка трудового потенциала организации

A decorative graphic element consisting of several horizontal lines of varying lengths and colors (teal, white, and light blue) extending from the right side of the slide.

План:

3.1 Понятие и сущность трудового потенциала общества, организации, работника.

3.2 Взаимосвязь понятий «трудовой потенциал», «кадровый потенциал», «человеческий капитал».

3.3 Современная концепция «человеческого капитала».

3.4 Методы и инструменты экономической оценки трудового потенциала организации.

3.1 Понятие и сущность трудового потенциала общества, организации, работника.

Трудовой потенциал общества, его характеристики.

Трудовой потенциал общества — совокупная общественная способность к труду, потенциальная трудовая дееспособность общества. Трудовой потенциал общества имеет количественные и качественные характеристики.

Количественные характеристики: численность трудоспособного населения — трудовые ресурсы; количество рабочего времени, отрабатываемое трудоспособным населением.

Качественные характеристики: состояние здоровья, развитие и физическая дееспособность трудоспособных членов общества, профессионально-квалифицированный уровень трудоспособного населения, социально-личностные характеристики.

Структура трудового потенциала общества включает в себя:

1. трудовой потенциал личности,
2. трудовой потенциал коллектива предприятия, организации, фирмы,
3. трудовой потенциал отрасли, региона.

Уровни трудового потенциала:

1. личный (возможности каждого человека);
2. локальный (коллектива предприятия, фирмы);
3. отрасли, региона;
4. совокупный (соединение и взаимодействие личных (групповых) потенциалов).

Понятие «трудовой потенциал» отражает три временных аспекта:

1. потенциал накопленный (прошлый);
2. использование трудового потенциала (в настоящем);
3. возможность развития трудового потенциала в будущем.

Показатели, характеризующие ТП человека (работника), предприятия (организации), общества по его компонентам.

| Компоненты | Человек | Предприятие | Общество |
|----------------------|---|--|--|
| здоровье | Трудоспособность, время отсутствия на работе из-за болезней | Потеря рабочего времени из-за болезни и травм, затраты на обеспечение здоровья персонала | Затраты на здравоохранение, смертность по возрастам |
| нравственность | Отношение к окружающим | Взаимоотношения между сотрудниками, потери от конфликтов | Отношение к инвалидам, детям и престарелым, преступность, социальная напряжённость |
| творческий потенциал | Творческие способности | - | - |

Продолжение таблицы Показатели, характеризующие ТП человека (работника), предприятия (организации), общества по его компонентам.

| Компоненты | Человек | Предприятие | Общество |
|------------------|--|--|---|
| активность | Стремление к реализации способностей, предприимчивость | Количество изобретений, патентов, рационализаторских предложений на одного работающего | Доходы от авторских прав, количество патентов и международных премий. Темпы НТП |
| организованность | Аккуратность, дисциплинированность, бережливость, обязательность, порядочность | Потери от нарушения дисциплины, чистота | Законодательство, качество дорог, транспорта, соблюдение договоров |

Продолжение таблицы Показатели, характеризующие ТП человека (работника), предприятия (организации), общества по его компонентам.

| Компоненты | Человек | Предприятие | Общество |
|--------------------------|---|---|---|
| образование | Знания, количество лет учёбы в школе и ВУЗе | Доля специалистов с высшим и средним образованием в общей численности работающих, затраты на повышение квалификации персонала | Среднее количество лет обучения в школе и ВУЗе, доля затрат на образование в гос. бюджете |
| Профессионализм | Умение, уровень квалификации | Качество продукции, потери от брака | Доходы от экспорта, потери от аварий |
| затраты рабочего времени | Время занятости в течении года | Количество сотрудников, количество часов работы за год 1-го сотрудника | Трудоспособность населения, количество занятых, уровень безработицы, |

Трудовой потенциал — возможное количество и качество труда, которым располагает предприятие или производственный коллектив при данном уровне развития науки и техники.

Трудовой потенциал работника представляет собой совокупную способность отдельного работника достигать в заданных условиях необходимых результатов как в производственной деятельности, так и в своем профессиональном развитии и творческом росте в процессе труда.

Структура трудового потенциала предприятия представляет собой соотношение различных характеристик групп работников и отношений между ними. Объемную величину трудового потенциала предприятия, как считают авторы учебника, целесообразно устанавливать через совокупный фонд рабочего времени, т. е. через возможные к отработке человекочасы.

Основные принципы рационального использования трудового потенциала на предприятии предполагают соблюдение следующих пяти требований:

- соответствие численности работников объему выполняемых работ;
- обусловленность структуры персонала предприятия объективным факторам производства;
- соответствие квалификации работника степени сложности выполняемых функций;
- максимальная эффективность использования рабочего времени;
- создание условий для постоянного повышения квалификации и расширения производственного профиля персонала.

В теории управления персоналом принято различать трудовой потенциал работника и трудовой потенциал организации. Исходной структуроформирующей единицей анализа трудового потенциала является трудовой потенциал человека, или личностный потенциал работника, образующий основу формирования трудовых потенциалов более высоких структурных уровней.

Структура личностного потенциала работника включает в себя следующие основные элементы:

- способность к сотрудничеству, коллективной организации и взаимодействию, наличием которых определяется коммуникативный потенциал;
- совокупность творческих способностей, аналитического мышления, чем характеризуется творческий потенциал;
- ценностно-мотивационные свойства, степень использования которых образует нравственный потенциал.

Управление трудовым потенциалом работника предполагает определение не только качественных и количественных его характеристик, но и анализ степени использования, а также оценки уровня развития в предстоящий период. Сущность управления персоналом на отечественных предприятиях на основе оценки состояния его трудового потенциала сводится к решению трех взаимосвязанных задач.

Первая задача относится к формированию таких производительных способностей человека, которые наиболее полно отвечают требованиям, предъявляемым к качеству рабочей силы, уровню соответствия квалификации персонала конкретным рабочим местам и выполняемым функциям.

Вторая задача касается создания таких производственно-технических, социально-экономических, санитарно-гигиенических, психофизиологических условий труда, при которых происходит наиболее рациональное использование имеющихся на производстве ограниченных экономических ресурсов, трудового потенциала работников и их личностных способностей к данному виду труда.

Третья задача означает, что сама организация трудовых процессов должна способствовать развитию профессиональных способностей работников, снижению их утомляемости и повышению работоспособности в течение длительного периода трудовой деятельности.

Структура трудового потенциала организации представляет собой состав и соотношение различных демографических, социальных, функциональных, профессиональных, личностных и многих других характеристик и показателей развития групп работников и складывающихся взаимоотношений между ними в процессе выполнения совместной трудовой деятельности.

С теоретических позиций в структуре трудового потенциала организации принято выделять четыре основных составляющих: кадровый, профессиональный, квалификационный и организационный потенциал.

Кадровый потенциал включает в себя имеющиеся у работников профессиональные знания, умения и навыки, уровень развития которых обуславливает профессиональную компетентность кадров, а также познавательные способности, наличие которых служит основой непрерывного развития трудового потенциала как отдельных работников, так и всей организации.

Профессиональный потенциал представляет собой сложившуюся на предприятии структуру профессий, специальностей и должностей, соотношением между которыми определяются на предприятии количественные и качественные показатели численности отдельных категорий персонала, а также перечень необходимых рабочих мест и профессиональные требования к наемным работникам. В условиях рынка состав и структура профессий непрерывно изменяются в соответствии с динамикой спроса на выпускаемую продукцию, внедрением новой техники и технологии, применением передовых форм и методов организации труда и производства и многих других научно-технических факторов.

Квалификационный потенциал характеризуется уровнем квалификации персонала организации, а также качественными изменениями в трудовом потенциале. В соответствии с имеющейся квалификацией и опытом работы каждый работник имеет установленный разряд, среднее значение которого по той или иной категории персонала может служить важной квалификационной характеристикой трудового потенциала предприятия. Между уровнем квалификации и степенью развития человеческого потенциала существует прямая зависимость. При оценке трудового потенциала следует учитывать рост квалификации и ее влияние на конечные результаты трудовой деятельности.

Организационный потенциал определяется эффективностью функционирования трудового коллектива как соответствующего подразделения или организации в целом. Рациональная организация труда персонала позволяет наилучшим образом соединить в едином трудовом процессе все основные производственные ресурсы, правильно расставить рабочую силу на выполняемых технологических операциях, согласовать работу всех участников производственного процесса, обеспечить полное использование трудового потенциала каждого исполнителя на всех взаимосвязанных рабочих местах и тем самым создать необходимые организационные условия для достижения высокой работоспособности человека, продуктивности труда и эффективности производства. Появление в условиях рыночных отношений организационной необходимости в расстановке персонала по рабочим местам с учетом сложности работ, а также в определении оптимальных пропорций между различными категориями работников требует от организаторов труда не только качественной, но и количественной оценки трудового потенциала отдельных людей и всей организации на любом уровне управления персоналом.

3.2 Взаимосвязь понятий «трудовой потенциал», «кадровый потенциал», «человеческий капитал».

Трудовой потенциал — возможное количество и качество труда, которым располагает предприятие или производственный коллектив при данном уровне развития науки и техники. Трудовой потенциал на том или ином предприятии выступает как воплощенная в конкретных личностях рабочая сила, взятая в совокупности своих качественных характеристик как реализованных, так и нереализованных в определенных условиях производства. Трудовой потенциал выступает в качестве интегральной характеристики количества, качества и меры реализации совокупной способности к труду и тем самым определяет возможности как отдельных работников, так и их больших и малых групп.

Кадровый потенциал - включает в себя имеющиеся у работников профессиональные знания, умения и навыки, уровень развития которых обуславливает профессиональную компетентность кадров, а также познавательные способности, наличие которых служит основой непрерывного развития трудового потенциала как отдельных работников, так и всей организации.

Человеческий капитал - приведенная дисконтированная величина дополнительной производительности людей с опытом и квалификацией, превышающая производительность неквалифицированного труда. Человеческий капитал может быть приобретен путем специальной подготовки или вследствие обучения на производстве. Подобно капиталу в форме материальных активов, он подвержен старению в результате изменения технологии или спроса. В отличие от капитала в форме материальных активов он не может быть продан в обществе, где отсутствует рабство; это означает, что он не может быть использован в качестве обеспечения кредитов.

За подготовку, необходимую для создания человеческого капитала, надо платить. Подготовка специфического для данной фирмы человеческого капитала, которая не увеличивает способность рабочих получать большую заработную плату вне нее, может быть обеспечена работодателями. Общий или профессиональный человеческий капитал, который может быть использован другими работодателями, увеличивает способность рабочих получать большую заработную плату в других фирмах, поэтому в целом предприниматели неохотно осуществляют этот вид подготовки. Следовательно, издержки по созданию человеческого капитала ложатся в основном на самих людей, их семьи, благотворительные учреждения или государство.

3.3 Современная концепция «человеческого капитала».

Проблема развития человеческого капитала имеет глубокие корни в истории экономической мысли. Первую попытку оценить денежную стоимость производительных качеств человека сделал В.Петти, – родоначальник английской классической политэкономии. Он отмечал, что богатство общества зависит от характера занятий людей, различая бесполезные занятия и занятия, которые «повышают квалификацию людей и располагают их к тому или иному виду деятельности, которая сама по себе имеет огромное значение».

В. Петти видел также большую пользу в общественном образовании. Его точка зрения состояла в том, что «школы и университеты должны быть организованы так, чтобы не дать возможности амбициям привилегированных родителей затопить эти заведения тупицами, и чтобы в качестве учеников могли быть избраны действительно способнейшие».

Позднее идея человеческого капитала находит отражение в «Исследовании о природе и причинах богатства народов» А.Смита (1776г.). Производительные качества работника он рассматривал как основной прежде двигатель экономического прогресса. А. Смит писал, что «увеличение производительности полезного труда зависит всего от повышения ловкости и умения рабочего, а затем от улучшения машин и инструментов, с помощью которых он работал».

А.Смит считал, что основной капитал состоит из машин и иных орудий труда, из построек, из земли и «из приобретенных и полезных способностей всех жителей и членов общества». Он обращал внимание на то, что «приобретение таких способностей, считая также содержание их обладателя в течение его воспитания, обучения или ученичества, всегда требует действительных издержек, которые представляют собой основной капитал, как бы реализующийся в его личности».

Основная идея его исследования, которая является одной из ключевых в теории человеческого капитала, состоит в том, что расходы, связанные с производительными вложениями в человека, способствуют росту производительности и возмещаются вместе с прибылью.

В конце XIX – XX вв. такие экономисты как Дж.Маккуллох, Ж.Б.Сэй, Дж.Милль, Н.Сениор, считали, что приобретённые человеком способности к труду следует рассматривать как капитал в его «человеческой» форме. Так, ещё в 1870 г. Дж.Р.Маккуллох четко определил человека как капитал. По его мнению вместо того, чтобы понимать капитал как часть продукции промышленности, несвойственной человеку, который мог бы быть сделан применимым для его поддержки и способствовать производству, кажется, не существует каких-либо обоснованных причин, по которым сам человек не мог бы им считаться, и очень много причин, по которым он может быть рассмотрен как формируемая часть национального богатства.

Важный вклад в осмысление данной проблемы внес Ж.Б. Сэй. Он утверждал, что профессиональные навыки и способности, приобретенные посредством затрат, ведут к росту производительности труда и в связи с этим могут рассматриваться как капитал. Предполагая, что способности человека могут накапливаться, Ж.Б. Сэй называл их капиталом.

Джон Стюарт Милль писал: «Самого человека... я не рассматриваю как богатство. Но его приобретенные способности, которые существуют лишь как средство и порождены трудом, с полным основанием, я считаю, попадают в эту категорию». И далее: «Мастерство, энергия и настойчивость рабочих страны в такой же мере считаются ее богатством, как и их инструменты и машины».

Основоположник неоклассического направления в экономической теории А.Маршалл (1842-1924 г.г.) в своей научной работе «Принципы экономической науки» (1890 г.) обращал внимание на то, что «мотивы, побуждающие человека накапливать персональный капитал в виде вложений в образование, сходны с теми, которые побуждают накапливать материальный капитал».

В конце 30-х гг. XX в. Нассау Сениор предполагал, что человек может успешно трактоваться как капитал. В большинстве своих рассуждений на эту тему он брал в этом качестве мастерство и приобретённые способности, но не самого человека. Тем не менее он трактовал самого человека как капитал с затратами на содержание, вкладываемыми в человека с ожиданием получения выгоды в будущем. Если не считать применяемую автором терминологию, то его рассуждения весьма тесно перекликаются с теорией воспроизводства рабочей силы К.Маркса. Ключевой составной частью определения понятия «рабочая сила» у Маркса и у теоретиков человеческого капитала является один и тот же компонент – человеческие способности. Об их развитии и совокупной эффективности К.Маркс неоднократно говорил, подчеркивая необходимость развития «индивида».

Научные исследования классиков мировой экономической мысли, развитие практики рыночного хозяйства позволили на рубеже 50-60-х годов XX века сформироваться теории человеческого капитала в самостоятельный раздел экономического анализа. Возвращение экономистов-теоретиков в конце 50-х-начале 60-х годов к идее человеческого капитала и интенсивное развитие этого направления в западной экономической теории вызвано объективными причинами. Оно является попыткой учесть реальные народнохозяйственные сдвиги, порожденные научно-технической революцией и выразившиеся в том, что в современных условиях накопление невещественных элементов богатства (научных достижений, роста уровня образования населения и т.д.) приобрело первостепенное значение для всего хода общественного воспроизводства. Заслуга ее выдвижения принадлежит известному американскому экономисту, лауреату Нобелевской премии 1979 г. Т.Шульцу, а базовая теоретическая модель была разработана в книге Г. Беккера (лауреат Нобелевской премии 1992 г.) «Человеческий капитал: теоретический и эмпирический анализ». Эта работа стала основой для всех последующих исследований в данной области и была признана классикой современной экономической науки.

В основу анализа Г.Беккер положил представления о человеческом поведении, как рациональном и целесообразном, применяя такие понятия, как цена, редкость, альтернативные издержки и т.п., к самым разнообразным аспектам человеческой жизни. Сформулированная им концепция стала основой для всех последующих исследований в этой области.

Человеческий капитал, по мнению Г.Беккера, - это имеющийся у каждого запас знаний, навыков, мотиваций. Инвестициями в него могут быть образование, накопление профессионального опыта, охрана здоровья, географическая мобильность, поиск информации. «Эти инвестиции улучшают квалификацию, знания или здоровье и поэтому способствуют увеличению денежных или натуральных доходов».

Другие исследователи в области человеческого капитала (Т. Шульц, Э.Денисон, Дж.Кендрик), рассматривали в качестве капитала каждого человека лишь образование.

Т. Шульц за свои работы по теории «человеческого капитала» и «инвестиций в человека» приобрел славу отца революции вложений в человеческий капитал. Для него эти вложения имели «широкий горизонт». К ним относились вложения в образование в стенах учебных заведений, дома, на работе и т.д.

Инвестирование в человеческий капитал (в частности, в образование) он считал единственным путем преодоления бедности страны. Время и усилия учащихся Т. Шульц оценивал как большую половину всех затрат в процессе образования. Он провел оценки стоимости рабочей силы, включая расходы на образование и «потерянное» человеческое время, затраченное на учебу. Важную роль Т. Шульц отводил повышению уровня образования женщин и высшему образованию молодежи, считая «тремя главными функциями высшего образования» обнаружение таланта, обучение и научную работу. «Инвестиции в человека повышают не только уровень производительности труда, но и экономическую ценность его времени». Т. Шульц первым стал применять к нему те же категории, с помощью которых классическая политэкономия анализирует капитал в обычном смысле: прибыль, условия инвестирования и т. д. (сравнивая в экономическом смысле человека с вещественным капиталом).

По мнению Т. Шульца и его сторонников:

- между человеческим и вещественным капиталом нет принципиальных различий, как тот, так и другой приносят доход;
- рост инвестиций в человека существенно изменяет структуру заработной платы. Основная ее часть — это доход от человеческого капитала;
- инвестиции в человеческий капитал опережают вложения в вещественный, поэтому собственность на вещественный капитал приобретает вторичное значение;
- общество, больше вкладывая в человека, может добиться не только роста продукта, но и более равномерного его распределения.

Обратимся теперь к отечественному опыту изучения некоторых вопросов теории человеческого капитала. Хотя русская экономическая школа долгое время не использовала понятие «человеческий капитал», но она также имеет богатый опыт исследования отдельных его аспектов, в частности, экономических аспектов образования. Среди ученых, которые занимались анализом влияния народного образования на социально-экономическое развитие общества можно выделить таких как, И.Т.Посошков, М.В. Ломоносов, Д.И.Менделеев, А.И.Чупров, И.И.Лнжул, Е.Н.Лнжул, С. Г.Струмилин и другие. Идеи авторов касались вопросов экономической ценности образования, необходимости увеличения затрат государства на образование, а также повышения его качества. Количественная оценка факторов образования для экономического роста была дана С.Г.Струмилиным в 1924 году в статье «Хозяйственное значение народного образования».

Эта работа вызвала дискуссии, главным образом, в направлении доказательств производительного и непроизводительного характера педагогического труда. В этой же работе им были проведены расчеты эффективности всеобщего обучения по 10-летнему плану реформы образования в РСФСР. Он также доказал, что высшее образование, соответствующее 14 годам школьного обучения, дает прирост квалификации в 2,8 раза больше, чем соответствующий по продолжительности стаж. С.Г. Струмилин пришел к выводу, что экономическая эффективность высшего образования меньше, чем начального и среднего. Издержки на образование были рассчитаны им методом «потерянных заработков». Но экономический анализ образования С.Г.Струмилин проводил с позиции оценки рентабельности, а это отличается от понимания «инвестиций в человеческий капитал».

Среди современных отечественных исследователей проблем человеческого капитала можно отметить С.А.Дятлова, Р.И. Капелюшникова, М.М.Критского, С.А.Курганского и других.

Так, например, Б.М. Генкин рассматривает человеческий капитал как совокупность качеств, которые определяют производительность и могут стать источниками дохода для человека, семьи, предприятия и общества. Как правило, такими качествами обычно считают здоровье, природные способности, образование, профессионализм, мобильность.

С точки зрения А.Н. Добрынина и С.А. Дятлова, «Человеческий капитал представляет собой форму проявления производительных сил человека в рыночной экономике..., адекватную форму организации производительных сил человека, включенных в систему социально ориентированной рыночной экономики в качестве ведущего, творческого фактора общественного воспроизводства».

Анализ содержания и условий капитализации человеческого капитала позволяет А.Н. Добрынину и С.А. Дятлову выработать обобщенное определение человеческого капитала как экономической категории современного информационно-инновационного общества. «Человеческий капитал - это сформированный в результате инвестиций и накопленный человеком определенный запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотиваций, которые целесообразно используются в процессе труда, содействуя росту его производительности и заработка».

Группа ученых под руководством Л.И. Абалкина, исследующих проблему стратегического развития России в XXI веке, рассматривает человеческий капитал как сумму врожденных способностей, общего и специального образования, приобретенного профессионального опыта, творческого потенциала, морально-психологического и физического здоровья, мотивов деятельности, обеспечивающих возможность приносить доход.

Т.Г. Мясоедова представляет человеческий капитал как совокупность природных способностей, здоровья, приобретенных знаний, профессиональных навыков, мотиваций к труду и постоянному развитию, общей культуры, которая включает знание и соблюдение норм, правил, законов человеческого общения, нравственные ценности.

Подводя итоги, можно сказать, что эволюционное развитие общества сопровождается эволюцией статуса человека в экономической системе общества.

Всемерная информатизация производственных процессов, интерес к факторам экономического роста, ввод в эксплуатацию сложных в управлении механизмов явились причиной формирования в самостоятельный раздел экономического анализа теории человеческого капитала в 60-х годах XX в. Ее сторонники (Т.Шульц, Г. Беккер и др.) исходят из существования двух факторов производства:

- физического капитала, объединяющего все элементы производительных сил, за исключением самого работника;
- человеческого капитала, включающего как врожденные способности и таланты, физическую силу и здоровье, так и приобретенные в течение всей жизни человека знания, опыт, навыки.

Исходя из этой позиции, они утверждают, что инвестиции в человеческий капитал осуществляются всю жизнь и относят к ним расходы на образование, поддержание здоровья и т.д.

Таким образом, наиболее полно человеческий капитал можно охарактеризовать следующим образом: это врождённый, сформированный в результате инвестиций и накоплений определенный уровень здоровья, образования, навыков, способностей, мотиваций, энергии, культурного развития, как конкретного индивида, группы людей, так и общества в целом, которые целесообразно используются в той или иной сфере общественного воспроизводства, способствуют экономическому росту и влияют на величину доходов их обладателя.

3.4 Методы и инструменты экономической оценки трудового потенциала организации.

Оценка трудового потенциала персонала — довольно сложная в методическом и организационном плане задача. Необходимо отметить, что единая универсальная методика, пригодная для решения всего комплекса задач на сегодняшний день отсутствует, как в российской, так и в зарубежной статистической практике. Разработка той или иной методики будет зависеть от целей исследования, оценки, характеризуемой категории работников, организационной культуры и философии фирмы и других факторов.

Методы, применяемые в ходе оценки совокупного трудового потенциала предприятия, включают в себя ряд показателей, позволяющих охарактеризовать потенциал работников с качественной и количественной стороны.

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

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

Численность промышленно-производственного персонала ($Ч_{ППП}$) является одним из важнейших показателей, характеризующих производственные возможности предприятия. Чем больше численность, тем при прочих равных условиях, больше объем произведённой продукции. Такой путь увеличения объема производства классифицируется как экстенсивный. Однако показатель численности работников, даже по видам деятельности (занятые основной деятельностью, занятые в непромышленных подразделениях предприятия и др.), по категориям промышленно-производственного персонала, недостаточен для полной характеристики трудового потенциала, особенно для целей управления кадрами в условиях рыночной экономики.

Экономисты считают, что в качестве основного объемного показателя трудового потенциала выступает человеко-час. Величина совокупного потенциального фонда рабочего времени производственного коллектива представляет разность между календарным фондом (Φ_K) и суммарными резервообразующими неявками и перерывами ($T_{ТН}$), т.е. объемную величину времени выполнения производственного задания данным коллективом работников. К нерезервообразующим — относятся регламентированные затраты рабочего времени, которые по своей правовой и экономической сущности являются необходимыми и могут служить резервом увеличения времени непосредственной деятельности. В этом фонде отражается весь объём потенциальных возможностей работающих за любой период времени.

Применительно к предприятию величина совокупного потенциального фонда рабочего времени определяется по формуле:

$$\Phi_{\Pi} = Ч \times Д \times T_{\text{см}}, (1)$$

где Φ_{Π} -совокупный потенциальный фонд рабочего времени предприятия; Ч- численность работающих, чел.; Д - количество дней работы в периоде; $T_{\text{см}}$ -продолжительность рабочего дня, смены, ч.

Качественная характеристика трудового потенциала направлена на оценку:

- физического и психологического потенциала работников предприятия;
- объёма общих и специальных знаний, трудовых навыков и умений, обуславливающих способность к труду определенного качества;
- качество членов коллектива, как субъектов хозяйственной деятельности.

Характеристика качественной стороны трудового потенциала также может быть произведена с использованием следующих показателей. Например, для оценки состояния здоровья применяются показатели частоты и тяжести заболеваний в расчёте на 100 работников (т.е. состояние здоровья оценивается косвенно через уровень заболеваемости), для оценки уровня квалификации — средний разряд рабочих, уровень образования — среднее количество классов общеобразовательной школы, для оценки профессиональной подготовки — доля лиц, окончивших колледж, количество месяцев профессиональной подготовки и т.д.

В российской практике существует и стоимостной метод оценки трудового потенциала. Например, Авдеенко В.Н. и Котлов В.А. предлагают в стоимость трудового потенциала, кроме стоимостного выражения затрат труда, включать также расходы, связанные, с обучением персонала, переподготовкой и повышением квалификации. С учётом этого стоимость трудового потенциала предприятия они предлагают определять по формуле:

$$C_{\text{ТР}} = \Phi_{\text{ЗП}} + \Phi_{\text{МП}} + Z_{\text{О}} + Z_{\text{ПП}} + Z_{\text{ПК}}, \quad (2)$$

где $\Phi_{\text{ЗП}}$ - фонд заработной платы промышленно-производственного персонала предприятия; $\Phi_{\text{МП}}$ - фонд материального поощрения; $Z_{\text{О}}$ - затраты по обучению кадров; $Z_{\text{ПП}}$ и $Z_{\text{ПК}}$ - расходы, связанные с их переподготовкой и повышением квалификации.

Приведённый стоимостной подход оценки трудового потенциала соответствует Международной стандартной классификации расходов на рабочую силу, а также Концептуальным положениям СНС-93 о движении стоимости в процессе расширенного воспроизводства.

Методология оценки трудового потенциала предприятия.

Отстаивая позиции стоимостной оценки трудового потенциала предприятия, надо учитывать изменение стоимости самых денег, равно как и при учетывании чистых потоков экономической прибыли от эксплуатации предприятия. Поэтому общая методика такой оценки воспроизведена в такой формуле:

Приведенная стоимость трудового потенциала =
(Стоимость управленческого потенциала + Стоимость потенциала технологического персонала) * k_d * Коэффициент приведения,

где k_d – темпы изменения в прогнозируемый период, кумулятивный коэффициент постепенного роста величины трудового потенциала.

Введение в формулу кумулятивного коэффициента обусловлено необходимостью учета объективных тенденций, выявленных на основе социологических исследований.

Система факторов оценки управленческого потенциала предприятия:

1. Организационно-управленческие характеристики:

- Способности и умение организовать коллектив;
- Объективность в оценке подчиненных;
- Умение незаметно и эффективно контролировать работу;
- Умение делегировать полномочие и распределять ответственность;
- Умение правильно подбирать и расставлять персонал;
- Умение создания нужного социального климата;
- Умение разработки, постановки и доведения к подчиненным целей деятельности;
- Умение материального и морального стимулирования подчиненных согласно их ожиданиям и конечных результатов;
- Умение организации информационного обеспечения;
- Умение прислушаться к мысли подчиненных;
- инновационность и т.п.

2. Личностно-личные характеристики:

- Требовательность;
- Пунктуальность;
- Организованность;
- Качество изложения собственных мнений;
- Критичность;
- Тактичность;
- Умение завоевывать и сохранять авторитет;
- Самостоятельность;
- Решительность;
- Умение сдерживать обещание;
- Принципиальность;
- Целеустремленность;
- Энергичность;
- Турботливость за подчиненных;
- Либеральность морально-этических взглядов;
- Профессиональная подготовка;
- Общий уровень эрудированности;
- Психологическая стойкость;
- Креативность и т.п.

Методики оценки трудового потенциала предприятия.

Затратные методики оценки трудового потенциала предприятия или отдельного работника приравнивают размер трудового потенциала предприятия (работника) к сумме прошлых затрат на него подготовку, текущее удержание и будущее развитие.

Самой типичной методикой среди них можно считать разработки В.Н. Авдеева и В.А. Котлова.

Для оценки размера трудового потенциала предприятия предлагается взять такие показатели:

Производительность труда = $(ЧВ - МВ - ВЕ - АМ) / ЧПс$,

где ЧВ — чистая выручка от реализации, тыс. руб; МВ — материальные затраты, связанные с производством и реализацией определенного объема продукции, тыс. руб; ВЕ — стоимость энергоносителей, потребленных в процессе производства и реализации продукции, тыс. руб; АМ — сумма амортизационных отчислений на полное восстановление основных фондов предприятия, тыс. руб; ЧПс — среднесписочная численность промышленно-производ-ого персонала.

2. Коэффициент сменности рабочей силы ($K_{зр}$): $K_{зр} = \Phi_{д} / Д_{н}$

где $\Phi_{д}$ — количество человеко-дней, фактически отработанных работниками во всех изменениях (ли по плану) на протяжении анализируемого периода; $Д_{н}$ — количество человеко-дней, отработанных в наиболее загруженную смену на протяжении анализируемого периода.

3. Коэффициент сменности работы рабочего места ($K_{зм}$).'

где $БВ$ - балансовая стоимость оснащения, размещенного на рабочем месте, тыс. руб; $Ч_{м}$ — часть затрат на модернизацию оснащения, установленного на рабочем месте, за весь срок службы в его общей балансовой стоимости; $ч_{а}$ — часть амортизационных отчислений на реновацию оснащения; $ЛВ$ — ликвидационная стоимость оснащения рабочего места, тыс. руб; T — продолжительность амортизационного срока, года; $\Phi_{ц}$ — среднесуточный эффективный фонд времени работы оборудования; $П_{год}$ — производительность рабочего места в расчете на один час, изделий; $Ч_{р}$ — часть прибыли, которая направляется на развитие предприятия;

4. Коэффициент отдачи полной заработной платы (Квзп):

$$K_{взп} = ЧВ / (\Phi_{зп} + \Phi_{мс}),$$

где ЧВ — чистая выручка от реализации, тыс. руб; $\Phi_{зп}$ — фонд заработной платы промышленно-производственного персонала, тыс. руб; $\Phi_{мс}$ — фонд материального стимулирования персонала предприятия, тыс. руб.

5. Коэффициент творческой активности работников (Ктд);

$$K_{тд} = \Pi(E_k) / Вд,$$

где $\Pi(E_k)$ — чистая прибыль, полученный от использования изобретений и рационализаторских предложений на протяжении анализируемого периода, тыс. руб.; Вд — затраты, связанные с разработкой, апробацией и внедрением изобретений и рационализаторских предложений на протяжении анализируемого периода, тыс. руб.

В отличие от предыдущей методики, **оценка потенциала на основе единицы живой работы** разрешает лучше учесть эффективность использования труд. потенциала предприятия. Расчеты трудового потенциала в соответствии с данной методикой проводятся за такими этапами:

1. Определяется единица оценки живой работы одного рабочего, путем установления ее фондового аналога в стоимостном выражении:

$$A = Пт \times (АФв / АПт),$$

где А — оценка единицы живой работы одного работника; Пт — производительность труда сотрудника в отчетном году, тыс. руб.; А Фв — возрастания фондовооруженности труда в расчете на одного работника сравнительно с базовым годом, %; АПт — возрастания производительности труда работника сравнительно с базовым годом.

2. Определяется трудовой потенциал технологического персонала предприятия: $ТП_{твх} = A \times ЧП \times Eф$,

где ЧП — среднегодовая численность промышленно-производственного персонала, чел.; Eф — коэффициент реализации трудового потенциала технологического персонала предприятия.

3. Управленческий потенциал в стоимостном выражении определяется на основе частицы затрат на административно-управленческий аппарат в общей структуре затрат предприятия.

4. Общий трудовой потенциал предприятия определяется путем суммирования стоимости трудового потенциала технологического персонала и стоимости управленческого потенциала.

Довольно распространенной можно считать коэффициентную методику оценки трудового потенциала предприятия, которая по своей сути является «гибридом» затратных и сравнительных подходов к оценке. Все коэффициенты данной методики интегрируются в такие группы:

- показатели профессиональной компетентности;
- показатели творческой активности;
- показатели полноты, качества и оперативности выполненных работ;
- показатели трудовой дисциплины;
- показатели коллективной работы и т.п..

Все группы показателей представлены большим количеством аналитических коэффициентов второго уровня. Например, система оценки трудового потенциала работников в соответствии с коэффициентной методикой включает такие основные показатели:

1. Коэффициент образования: $K_{осв} = A / 60$,

где A — продолжительность работы работника по специальности, определенной в дипломе (за анализируемый период), месяцев; 60 — максимальная нормативная продолжительность работы за специальностью, определенной в дипломе о высшем образовании, месяцах.

2. Коэффициент должностного опыта: $K_{досв} = B / 60$,

где B — опыт работы на определенной должности, месяцев; 60 — макс-ая нормативная продолжит-ть работы на должности, месяцев.

3. Коэффициент повышения квалификации: $k_{квал} = H / ПН$,

где H — фактическая продолжительность обучения из повышения квалификации за период работы за специальностью, месяцев; $ПН$ — нормативная продолжительность обучения по повышению квалификации (исходя из предположение относительно необходимости ежегодного обучения продолжительностью 0,5 месяца), месяцев.

4. Коэффициент рационализаторской активности:
 $K_{рА} = RP/СП/12,$

где РП — число рационализаторских предложений и изобретений, генерированных сотрудником на протяжении срока работы за спец-стью; СП — продолжит-ность работы работника за специальностью, месяцев.

5. Коэффициент оперативности выполнения работ:
 $K_{опр} = M/P,$

где М — фактическое количество работ, выполненных в установленные сроки; Р — число работ, фактически выполненных за анализируемый период.

Методы оценки трудового потенциала отдельных работников:

1. Метод анкетирования. Трудовой потенциал работника оценивается на основе заполненных им самим анкет, разработанных оценщиком и где фиксируются все существенные положительные и негативные характеристик.

2. Описательный метод. Оценщик самостоятельно определяет и описывает положительные и негативные характеристики работника, которые предопределяют размер его трудового потенциала.

3. Метод классификации. Трудовой потенциал отдельного работника определяется на основе ранжирования всех работающих предприятия, по определенному критерию, а также выбор трудовых характеристик наилучшего из них как эталонного значения.

4. Метод сравнения парами. Трудовой потенциал отдельного работника определяется через многоэтапное сопоставление производительности, просветительно-культурных та других его характеристик с аналогичными параметрами других работников предприятия, какие выполняют похожие работы.

5. Рейтинговый метод. Трудовой потенциал работника определяется на основании оценивания его существенных трудовых качеств за оценочными шкалами, которые разрабатываются оценщиком за определенными критериями (в зависимости от цели анализа).

6. Метод определенного распределения. Трудовой потенциал работника устанавливается экспертом-оценщиком в рамках допустимых интервалов, которые в совокупности формируют фиксированное распределение всех оценок.

7. Метод оценки за решающей ситуацией. Трудовой потенциал работника определяется на основе его поведения или решения основных производственно-хозяйственных ситуаций, смоделированных или инициированных оценщиком в рамках конкретной организации. Возможно также установление желательных критериев, которые формируют эталонное значение трудового потенциала.

8. Метод шкалы наблюдения за поведением. В целом метод базируется на постулатах предыдущего, но фиксируются не желательные характеристики, а отсутствие негативных (деструктивных) действий, специфического поведения, стрессовых нагрузок и т.п. Оценка трудового потенциала работника проводится «от негативного».

9. Метод интервью. Трудовой потенциал работника определяется на основе его устных ответов на вопрос компетентных экспертов-оценщиков, которые выносят субъективные суждения относительно корректности или некорректности ответов на узкоспециализированные вопросы.

10. Метод „360 градусов”. Трудовой потенциал работника оценивается на основе суждений его профессионально-трудового окружения (сотрудниками, которые с ним работали).

Вопросы для самоконтроля:

1) Охарактеризуйте понятие и сущность трудового потенциала общества, организации, работника.

2) Раскройте взаимосвязь понятий «трудовой потенциал», «кадровый потенциал», «человеческий капитал», в чем их отличие и сходство.

3) Какие вы знаете методы и инструменты экономической оценки трудового потенциала организации?