

Интернет-журнал «Наукоедение» ISSN 2223-5167 <http://naukovedenie.ru/>
Выпуск 6 (25) 2014 ноябрь – декабрь <http://naukovedenie.ru/index.php?p=issue-6-14>
URL статьи: <http://naukovedenie.ru/PDF/202EVN614.pdf>
DOI: 10.15862/202EVN614 (<http://dx.doi.org/10.15862/202EVN614>)

УДК 331,5

Хадасевич Наиля Ракиповна
ГБОУ ВПО «Сургутский государственный университет ХМАО-Югры»
Доцент кафедры «Управление персоналом»
Кандидат экономических наук
E-mail: 19982005@mail.ru

Оценка трудового потенциала: подходы и методы

Аннотация. Огромное влияние в современных социально-экономических условиях на развитие регионов и стран оказывают производственные ресурсы обладающие динамичность и требующие постоянного управленческого воздействия. В современных условиях на первый план среди факторов развития производства и экономики выходят трудовые ресурсы, которые характеризуются категорией трудовой потенциал.

В данном исследовании, во-первых обозначены проблемы в управлении трудовым потенциалом; во-вторых рассматриваются подходы к оценке трудового потенциала, в-третьих группируются подходы к оценке. Исследование показало, что необходимым условием формирования качества трудового потенциала являются его оценка, с целью последующего планирования управленческого воздействия.

В работе раскрыты подходы к оценке трудового потенциала как основы его формирования и развития.

Ключевые слова: труд; трудовые ресурсы; трудовой потенциал; управление персоналом; трудовая деятельность; управление.

Ссылка для цитирования этой статьи:

Хадасевич Н.Р. Оценка трудового потенциала: подходы и методы // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ» 2014. № 6 <http://naukovedenie.ru/PDF/202EVN614.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ. DOI: 10.15862/202EVN614

В современных условиях значимость трудового потенциала, как феномена, формируемого специфическими характеристиками трудовых ресурсов и рабочей силы, а также как сложного многогранного явления, воплотившего совокупность характеристик, способностей, возможностей рабочей силы достаточно велика. Трудовой потенциал формируется последовательно и постепенно, под влиянием развития экономики, изменений в трудовых отношениях, требований к работнику, в формах управленческого воздействия. Трудовой потенциал - это интегрированная качественная характеристика, формирующаяся под воздействием эффектов эмерджентности и средового влияния, что формирует индивидуальность трудовых потенциалов различных регионов в различные периоды его формирования и функционирования.

Трудовой потенциал, как собирательная категория, включает в себя трудовой потенциал отдельных личностей, трудовой потенциал определённых слоёв и групп населения (прежде всего объединённых уровнем образования и профессиональной подготовки), трудовой потенциал организаций разного профиля деятельности и отраслей. Таким образом, трудовой потенциал, как самостоятельная категория, обладает уже своим обособившимся содержанием, большим, чем простая сумма слагаемых составляющих его частей.

Сегодня в нашей стране существуют проблемы отставания в развитии трудового потенциала как прогрессивного направления роста экономики:

Во-первых, низкая восприимчивость трудового потенциала к инновациям, что препятствует их внедрению в практическую деятельность предприятий или демонстрирует их крайне медленную адаптацию.

Во-вторых, отсутствие или нехватка специалистов, обладающих высоким уровнем квалификации, научным и творческим мышлением, нацеленных на постоянное развитие, через профессиональное обучение и эффективное использование своих умений, знаний в практической деятельности.

В-третьих, часто неэффективное использование трудового потенциала, как на уровне общества, так и отдельного предприятия, отдельного работника.

В-четвертых, отсутствие отлаженного механизма формирования трудового потенциала, через развитие принципиально новых профессиональных и инновационных компетенций, таких, как инновационное мышление, умение генерировать идеи, эффективно использовать и воспринимать инновации, способность нестандартно и оперативно подходить к решению стратегических задач и др.

В-пятых, слабая поддержка государством идеи формирования трудового потенциала общества, начиная с его первичного звена – предприятия (в том числе малого и среднего бизнеса) и заканчивая трудовым потенциалом больших территорий и ведущих отраслей экономики.

Для формирования подходов к развитию трудового потенциала и решению вышеназванных проблем необходимо его оценивать, что и является предметом исследований многих авторов.

На практике сформировались различные подходы и методы оценки трудового потенциала. Подходы к оценке трудового потенциала, возможно, структурировать в зависимости от единиц выражения: натуральный подход или стоимостный подход. Натуральный подход к восприятию и оценке трудового потенциала использует натуральные единицы измерения, стоимостный подход воспринимает трудовой потенциал через его стоимость, оба этих подхода воспринимают трудовой потенциал как ресурс производства и могут взаимно пересекаться с точки зрения качественной и количественной характеристики

трудового потенциала. Так через натуральные единицы измерения, как правило, показывают численность рабочей силы и численность квалифицированной рабочей силы, фонд рабочего времени и качество фонда рабочего времени. В стоимостном выражении трудовой потенциал можно охарактеризовать через уровень зарплаты – количественный показатель или затраты на развитие рабочей силы – качественная характеристика. В некоторых исследованиях предлагают оценивать отдельные показатели трудового потенциала, характеризующие его структурные единицы.

В данном случае, для оценки трудового потенциала актуальным является учет следующих требований: характеристики трудового потенциала региона должны отражать его фактическое состояние, а также демонстрировать перспективы его развития, эти требования порождены динамичностью социально-экономического развития.

В результате изучения описанных в литературе методов оценки трудового потенциала различных уровней, возможно, их структурировать и сгруппировать. Таким образом, для оценки трудового потенциала используют:

- метод бальной оценки компонентов, каждый компонент дифференцировано выражается количественными значениями в определенных пределах;
- метод кластерного анализа - это оценка с использованием эталонов, ранжированных бальных оценок, с определением высокого, среднего и низкого уровня значения;
- метод индексов, дает возможность переводить и оценивать качественные показатели в количественные значения, путем соотношения фактических значений с нормированными значениями;
- интегральный метод позволяет получить результат в виде одного показателя, в котором объединяются количественные и качественные оценки структурных составляющих сложного явления.

Данный метод позволяет устанавливать корреляционные зависимости значимости отдельных составляющих явления, что повышает достоверность результатов. В зависимости от источника получения информации методы оценки трудового потенциала можно разделить на базирующиеся на официальной статистике и использующие инструменты специальных (экономических, социологических) исследований.

Изначально натуральные оценки трудового потенциала преобладали в исследованиях, позже появились стоимостные оценки трудового потенциала, а еще позже в связи с потребностью выявления динамики состояния трудового потенциала стали применяться относительные оценки. Значение оценки трудового потенциала всегда было значимо для планирования социально-экономического развития, на сегодняшний день ее значимость растет в связи с востребованностью стратегического и программно-целевого управления территориями.

Трудовой потенциал, иногда оценивают, через возможный фонд рабочего времени, так предлагали оценивать трудовой потенциал В.В. Адамчук, М.Е. Сорокина и О.В. Ромашов. [15, С. 112]

Индексный метод оценки трудового потенциала (на различных уровнях хозяйствования) предлагали использовать С.Г. Радько [9, С. 104], В.Б. Бычин, В.Н. Бобков и Асалиев А. М. [15, С. 198], Б.М. Генкин [4, С. 165], А.Ю. Чаленко [14]. А.А. Валитова [3, С. 12].

По мнению Ю.Г. Одегова [7, С. 414], трудовой потенциал можно измерять посредством показателей характеризующих его элементы:

- профессионально-квалификационный потенциал (профессиональная, функциональная, квалификационная, образовательная структура);

- психофизиологический потенциал (структура по возрасту и полу, тяжесть и интенсивность труда, уровень заболеваемости и работоспособности персонала);
- творческий потенциал (число рацпредложений и изобретений, участие в инновационной деятельности); мотивационный потенциал (удовлетворенность трудом, текучесть кадров),
- моральный потенциал персонала.

Проблемой при данном подходе оценки трудового потенциала может явиться то, что некоторые показатели не имеют единиц измерения или единицы измерения не сопоставимы между собой, что затрудняет оценивание и интерпретацию выводов.

Некоторые авторы разрабатывают и описывают стоимостной анализ трудового потенциала, это В.Н. Авдеенко и В.А. Котлов [1, С. 154], С.М. Бухонова и М.А. Дорошенко [2, С. 70] в данных методиках как правило учитываются доходы и затраты связанные с трудовым потенциалом.

Исследователи Давлетбаева А. и Юсупов К. предложили оценку трудового потенциала региона на основе соотношения положительно характеризующих трудовой потенциал показателей (занятые, рождаемость, численность населения с высшим образованием, продолжительность жизни, миграционный прирост, объем производства) и отрицательных показателей (безработица, смертность, травматизм, миграционное выбытие), данные показатели рассматривают в динамике [17, С. 132-135].

Исследователи Н.А. Рухманова [10, С. 165] Л.А. Попова и М. Терентьева [8, С. 51 - 69] предлагают использовать для оценки трудового потенциала индексный метод, используя такие базовые показатели как: продолжительность трудовой жизни, уровень занятости, фондовооруженность труда, внутренний региональный продукт на душу населения и уровень профессионального образования. Данные методики позволяют сопоставлять и сравнивать между собой различные регионы и территории по уровню развития трудового потенциала, на основе применения экспертных оценок анализируя потенциальные возможности трудовой деятельности населения, с учетом его численности.

Иногда исследователи (Ю.Г. Одегов) предлагают оценивать трудовой потенциал через показатели, характеризующие трудовую активность рабочей силы, при этом обычно их делят на следующие группы:

- производственно-экономические показатели;
- показатели творческой активности;
- показатели развития личности;
- показатели общественной активности в сфере производства и услуг [7, С. 485].

Г.В. Якшибаева [18, 57 - 65] предложила методику системного анализа трудового потенциала на основе индексного метода. В данной методике оцениваются пять индикаторов (доля трудоспособного населения в общей численности, уровень образования и квалификации, уровень заработной платы, оснащённость труда, уровень занятости), сопоставляя фактическое, минимальное и максимальное значения данных индикаторов выводится интегральный индекс от 0 до 1. С использованием базовых индикаторов индексы, которых рассчитываются по единой формуле, посредством синтеза выводится общий индекс развития трудового потенциала. В данной методике при оценке используют официальную статистику.

Не менее интересной является методика с установлением эталонных требований к компонентам трудового потенциал, например, таким как: здоровье, активность, организованность, образованность, профессионализм, определять уровень их значимости для

качества трудового потенциала в целом. Далее определяется фактический уровень для каждой из оцениваемой компоненты, с учетом весовой значимости компоненты выводится интегрированная оценка трудового потенциала. [7, С. 351]

Методики на основе мониторинга с использованием анкетирования населения (концепция качественных характеристик населения) трудоспособного возраста предлагали: исследователи Т.В. Хлопова и М.П. Дьякович [13, 67-74], В.А. Ильин, Н.А. Смирнова, Тимофеева [5, С. 43], Г.В. Леонидова [6, С. 60-70], К.А. Гулин, В.В. Давыдова [11, С. 174] - это представители различных исследовательских институтов и школ. Эта методика базируется на использовании шкалы Лайкерта, при анализе результатов опросов в рамках проведенных социологических исследований. В итоге оценивания составляющие трудового потенциала: психофизиологический, интеллектуальный, коммуникативный и другие потенциалы оцениваются в интервале от 1 до 0, результаты интерпретируются.

Таким образом проблему оценки трудового потенциала исследователи решают по-разному: одни его анализируют через фонд времени как количественную категорию, другие посредством оценки показателей характеризующих его элементы, третьи хотят оценить через стоимостные показатели: через затраты на трудовой потенциал и доходы. Анализ различных подходов и методов к оценке трудового потенциала, показал, что четко разработанной и общепринятой методики и системы показателей на сегодняшний день не существует, что подтверждает актуальность изучения данной проблемы. Современное управление трудовым потенциалом является стратегической концепцией, базирующейся, прежде всего, на его оценки, на основе современных подходов и методов и, как следствие, влияет на результативность развития трудового потенциала.

ЛИТЕРАТУРА

1. Авдеенко В.Н., Котлов В.А. Производственный потенциал промышленного предприятия / М. : Экономика, 1989.
2. Бухонова С.М., Дорошенко Ю.А. Теоретические и методические основы экономической оценки трудового потенциала // Российское предпринимательство. 2004 № 6 (54).
3. Валитова, А. А. Методические вопросы оценки трудового потенциала региона (на материалах Самарской области) : автореф. дис. к. э. н. / А. А. Валитова. Самара, 2001.
4. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. /7-е изд., доп. - М.: Норма, 2007.
5. Качество трудового потенциала населения Вологодской области / В.А. Ильин, Н.А. Смирнова, Я.Б. Тимофеева. – Вологда : ВНКЦ ЦЭМИ РАН, 1998.
6. Леонидова Г.В., Панов А.М. Трудовой потенциал : территориальные аспекты качественного состояния. // Проблемы развития территорий, Вып. 3 № 65. 2013.
7. Одегов Ю.Г., Никонова Т.В. Аудит и контроллинг персонала: учебник. 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство «Альфа-Пресс», 2010.
8. Попова Л.А., М. Терентьева Трудовой потенциал российского севера // Арктика и север, № 4.- 2014.
9. Радько С.Г. Трудовой потенциал как социально-экономическая категория. – СПб.: филиал издательства «Просвещение», 2010.
10. Рухманова , Н.А. Принципы и методы интегральной оценки состояния регионального трудового потенциала / Н.А. Рухманова // Современный этап социально-экономического развития: проблемы и мнения : межвуз. сб. науч. тр. – Иваново: Иван. Гос. Ун-т, 2006
11. Трудовой потенциал региона : состояние и развитие / В.А. Ильин, К.А. Гулин, Г.В. Леонидова, В.В. Давыдова. – Вологда : ВНКЦ ЦЭМИ РАН, 1998.
12. Хадасевич Н.Р. Трудовой потенциал региона: структура и содержание // Кадровик. - 2014. - №11.
13. Хлопова Т.В., М.П. Дьякович К оценке трудового потенциала предприятия // Социс. – 2—3. - №3.
14. Чаленко А.Ю. О понятии потенциала в экономических исследованиях // Федеральное интернет-издание Капитал страны: [сайт]. URL:<http://000.kapital-rus.ru/articles/article/187954> (дата обращения: 03.07.2012).
15. Экономика и социология труда / В. В. Адамчук, О. В. Ромашов, М. Е. Сорокина. М. : ЮНИТИ, 1999.
16. Экономика труда : учебник : [по направлению 080100 "Экономика"] : соответствует Федеральному государственному образовательному стандарту 3-го поколения / [Асалиев А. М., Бычин В. Б., Бобков В. Н. и др.] ; под ред. А. М. Асалиева. - Москва : ИНФРА-М, 2014.
17. Юсупов, К. Давлетбаева А. Риски в использовании трудового потенциала регионов // РИСК: ресурсы, информация, снабжение, конкуренция. - 2010. - N 1.
18. Якшибаева Г.В. Трудовой потенциал республики : количественно-качественная характеристика // Экономика и управление. 2007. № 3.

Рецензент: Зубарева Любовь Витальевна, доктор экономических наук, доцент, профессор ГБОУ ВПО Сургутский государственный университет.

Khadasevich Nailya Rakipovna
Surgut State University of KHMAO-YUGRA
Russia, Surgut
E-mail: 19982005@mail.ru

Evaluation of labor potential approaches and methods

Abstract. Enormous influence in modern social and economic conditions for the development of regions and countries have production resources has a dynamic and requires constant management of exposure. In modern conditions to the forefront among the factors of production and the economy go manpower, which are characterized by the category of labor potential.

In this study, firstly marked problems in management labor potential; secondly examines approaches to estimating the labor potential, thirdly grouped approaches to evaluation. Research has shown that a necessary condition for the formation of labor potential quality are its assessment for subsequent planning of managerial influence.

The paper disclosed approaches to the evaluation of labor potential as the basis of its formation and development.

Keywords: labor; human resources; employment potential; personnel management; employment; management.

REFERENCES

1. Avdeenko V.N., Kotlov V.A. Proizvodstvennyy potentsial promyshlennogo predpriyatiya / M. : Ekonomika, 1989.
2. Bukhonova S.M., Doroshenko Yu.A. Teoreticheskie i metodicheskie osnovy ekonomicheskoy otsenki trudovogo potentsiala // Rossiyskoe predprinimatel'stvo. 2004 № 6 (54).
3. Valitova, A. A. Metodicheskie voprosy otsenki trudovogo potentsiala regiona (na materialakh Samarskoy oblasti) : avtoref. dis. k. e. n. / A. A. Valitova. Samara, 2001.
4. Genkin B.M. Ekonomika i sotsiologiya truda. /7-e izd., dop. - M.: Norma, 2007.
5. Kachestvo trudovogo potentsiala naseleniya Vologodskoy oblasti / V.A. Il'in, N.A. Smirnova, Ya.B. Timofeeva. – Vologda : VNKTs TsEMI RAN, 1998.
6. Leonidova G.V., Panov A.M. Trudovoy potentsial : territorial'nye aspekty kachestvennogo sostoyaniya. // Problemy razvitiya territoriy, Vyp. 3 № 65. 2013.
7. Odegov Yu.G., Nikonova T.V. Audit i kontrolling personala: uchebnik. 2-e izd., pererab. i dop. – M.: Izdatel'stvo «Al'fa-Press», 2010.
8. Popova L.A., M. Terent'eva Trudovoy potentsial rossiyskogo severa // Arktika i sever, № 4.- 2014.
9. Rad'ko S.G. Trudovoy potentsial kak sotsial'no-ekonomicheskaya kategoriya. – SPb.: filial izdatel'stva «Prosveshchenie», 2010.
10. Rukhmanova , N.A. Printsipy i metody integral'noy otsenki sostoyaniya regional'nogo trudovogo potentsiala / N.A. Rukhmanova // Sovremennyy etap sotsial'no-ekonomicheskogo razvitiya: problemy i mneniya : mezhvuz. sb. nauch. tr. – Ivanovo: Ivan. Gos. Un-t, 2006
11. Trudovoy potentsial regiona : sostoyanie i razvitie / V.A. Il'in, K.A. Gulin, G.V. Leonidova, V.V. Davydova. – Vologda : VNKTs TsEMI RAN, 1998.
12. Khadasevich N.R. Trudovoy potentsial regiona: struktura i sodержanie // Kadrovik. - 2014. - №11.
13. Khlopova T.V., M.P. D'yakovich K otsenke trudovogo potentsiala predpriyatiya // Sotsis. – 2—3. - №3.
14. Chalenko A.Yu. O ponyatii potentsiala v ekonomicheskikh issledovaniyakh // Federal'noe internet-izdanie Kapital strany: [sayt]. URL:<http://000.kapital-rus.ru/articles/article/187954> (data obrashcheniya: 03.07.2012).
15. Ekonomika i sotsiologiya truda / V. V. Adamchuk, O. V. Romashov, M. E. Sorokina. M. : YuNITI, 1999.
16. Ekonomika truda : uchebnik : [po napravleniyu 080100 "Ekonomika"] : sootvetstvuet Federal'nomu gosudarstvennomu obrazovatel'nomu standartu 3-go pokoleniya / [Asaliev A. M., Bychin V. B., Bobkov V. N. i dr.] ; pod red. A. M. Asalieva. - Moskva : INFRA-M, 2014.
17. Yusupov, K. Davletbaeva A. Riski v ispol'zovanii trudovogo potentsiala regionov // RISK: resursy, informatsiya, snabzhenie, konkurentsia. 2010. N 1.
18. Yakshibaeva G.V. Trudovoy potentsial respubliki : kolichestvenno-kachestvennaya kharakteristika // Ekonomika i upravlenie. 2007. № 3.