

ИССЛЕДОВАНИЕ МЕТОДИК ОЦЕНКИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА И ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

Липатова Евгения Дмитриевна

магистрант Тюменского Государственного Университета, РФ, г. Тюмень

Юхтанова Юлия Александровна

канд. экон. наук, доцент, Тюменского Государственного Университета, РФ, г. Тюмень

Трудовые ресурсы являются главной производительной силой общества, представляют собой важный фактор производства, рациональное использование которого обеспечивает повышение уровня производства продукции его экономической эффективности.

Трудовые ресурсы предприятия являются производственным ресурсом каждого предприятия, от качества и эффективности использования которого во многом зависят результаты деятельности предприятия и его конкурентоспособность.

Исследование понятийного аппарата показало, что большинство авторов выделяют понятия «трудовой потенциал» и «трудовые ресурсы». [6]

Помимо термина «трудовые ресурсы» и «персонал» в науке и практике экономики применяется термин «трудовой потенциал» общества, отдельного работника. Это понятие является более объемным, разносторонним, его основой является термин «потенциал» — источник возможностей, средств, запаса.

Под понятием «трудовой потенциал» чаще всего понимается совокупность профессиональных и физических качеств трудоспособного населения.

По мнению В.М. Маслова трудовой потенциал это: «...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 работника (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.»

Низова Л.М рассматривает трудовой потенциал предприятия как, предельную величину возможного участия трудящихся в производстве с учетом их психофизиологических особенностей, уровня профессиональных знаний и накопленного опыта. [5]

Приведенные определения разграничивают термины «трудовые ресурсы» и «трудовой потенциал». Таким образом, под трудовым потенциалом понимается совокупность качественных характеристик сотрудника, под трудовыми ресурсами подразумевается совокупность всех сотрудников на предприятии, которые обладают определённым потенциалом для производства продукции.

Разграничение сущности данных понятий предопределило выделение методик их оценки.

Существует множество методик оценки трудового потенциала и трудовых ресурсов. На первом этапе исследования считаем необходимым оценить трудовой потенциал. Проведем

сравнительный анализ методик оценки трудового потенциала в таблице 1.

Таблица .1

Автор	Описание
Низова Л.М.	По методике Ниязовой трудовой потенциал определяется как совокупность фонда рабочего времени. Величина трудового потенциала предприятия определяется по следующей формуле: $\Phi = Ч_r \times Д \times Т_{см}, \text{ где}$ Ч _р –численность рабочих, чел.; Д – количество рабочих дней в периоде, д.; Т _{см} – продолжительность рабочего дня, ч.
Ю. Г. Одегов	Трудовой потенциал измеряет посредством исследования следующих элементов: 1. профессионально-квалификационный потенциал 2. психофизиологический потенциал (структура персонала по возврату и полу) 3. творческий потенциал 4. моральный потенциал.
Потуданская В. Ф. Грункина Л. В.	Авторы разделяют показатели оценки трудового потенциала по двум группам: 1) показатели обеспеченности кадрами и профессионально-квалификационные качества работников (обеспеченность кадрами, коэффициент использования рабочего времени, средний коэффициент выполнения норм); 2) показатели социокультурной (личностной) характеристики трудового потенциала персонала (средний возраст, средний стаж работы, уровень образования и другие) [2]
Ноздрина А.В.	Для оценки трудового потенциала используются следующие характеристики: личностный потенциал, психофизиологический потенциал персонала организации, образовательно-квалификационный потенциал персонала организации, психофизиологический потенциал персонала организации

Деятельность производственного предприятия всегда связана с людьми, которые работают на данном предприятии. От грамотного использования трудовых ресурсов на промышленном предприятии в целом зависит результативность процесса производства и качество производимой продукции. Значительное влияние на объем производства и реализации продукции оказывает обеспеченность трудовыми ресурсами, а также повышение эффективности самого производственного процесса в целом.

Анализ и оценка трудовых ресурсов предприятия позволит организации выявить, какие факторы влияют в значительности степени на выпуск продукции.

На протяжении многих лет многие экономисты и ученые разрабатывают различные методики

анализа состояния и использования трудовых ресурсов и фонда заработной платы предприятия. С течением времени методики совершенствуется в связи с постоянно меняющимися рыночными условиями, целями и задачами управления.

Т. Б. Бердникова в своих трудах выделяет следующие показатели использования трудовых ресурсов предприятия как: интенсивность труда, число отработанных дней, средняя продолжительность дня и другие показатели. По мнению автора, основой для анализа трудовых ресурсов является схема баланса использования рабочего времени.

В трудах О.В. Медведевой анализ использования трудовых ресурсов и фонда заработной платы включает в себя такие показатели, как: количество времени отработанного одним работником, степень использования фонда рабочего времени, показатели производительности труда и степени использования фонда заработной платы. В данной методике отсутствуют такие широко распространенные показатели как показатели структуры и движения трудовых ресурсов, что является важными составляющими комплексного анализа трудовых ресурсов на предприятии.

По мнению Л.Е. Романовой при анализе трудовых ресурсов необходимо оценить следующие показатели: среднесписочную численность рабочих, выработку, фонд рабочего времени, зарплаторентабельность. В методике данного автора учтены все возможные показатели для оценки трудовых ресурсов, а также уделено большое внимание анализу динамики движения персонала.

В. Г. Когденко в своей работе анализирует трудовые ресурсы через показатели движения персонала, производительности труда и эффективности затрат на труд. К ключевым показателям движения трудовых показателей относит: коэффициент общего оборота, коэффициент оборота по приему, коэффициент оборота по выбытию, коэффициент текучести кадров, коэффициент постоянства персонала.

Рассмотрев методики разных авторов, можно сказать о том, что методики анализа трудовых ресурсов В. Г. Когденко и Л.Е. Романовой похожи между собой.

В методике анализа трудовых ресурсов производственного предприятия, можно выделить основные показатели и коэффициенты, которые могут быть применены. (рис.1.).

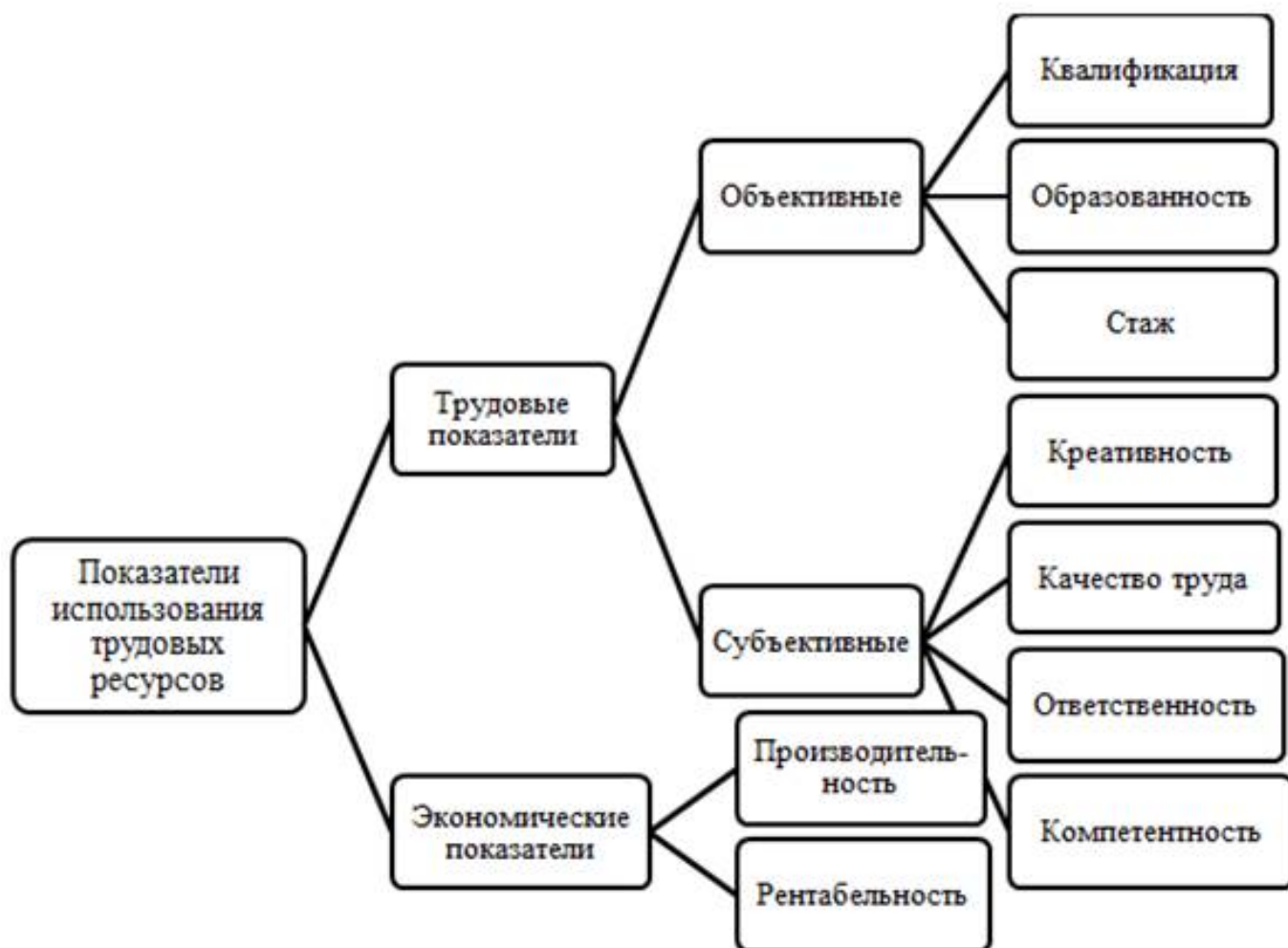


Рисунок 1. Показатели использования трудовых ресурсов

А.А. Леднева использует в своей методике комбинированный подход, который включает в себя количественный и качественные методы. Наибольшее внимание уделяется количественному методу, преимуществом данного метода является объективность. В методике рассматривается рентабельность персонала, данный показатель описывается отношением прибыли к численности персонала.

При расчете данного показателя необходимо учитывать показатель рентабельности затрат на развитие персонала, которая определяется соотношением прибыли предприятия на совокупные затраты предприятия на развитие сотрудников.

А.А. Леднева анализирует трудовые ресурсы через коэффициент соответствия квалификации и коэффициент восприимчивости предприятия к инициативам сотрудника. [1]

Коэффициент соответствия квалификации дает возможность оценить уровень соответствия квалификации работников.

Коэффициент восприимчивости предприятия к инициативам сотрудника рассчитывается соотношением количество рациональных предложений и идей, поступивших от сотрудников к количеству внедренных рациональных предложений и идей.

Таким образом, объединив полученные данные по показателям, можно выявить слабые места использования трудовых ресурсов.

Основными показателями эффективности предприятия являются финансовые результаты,

производительность и уровень рентабельности персонала, к которым приводит его использование в хозяйственной деятельности предприятия. В условиях функционирования предприятия выгода от использования трудовых ресурсов чаще принимает форму роста стоимости ее активов, прибыли (вследствие роста доходов или снижения издержек), повышения конкурентоспособности, стабильности состава персонала.

Для оценки влияния трудовых ресурсов на финансовые результаты организации условиях рынка целесообразно использовать показатель зарплаторентабельности, рассчитываемая как отношение прибыли о продаж к фонду заработной платы работающих.

Благодаря показателю зарплаторентабельности можно установить связь между финансовыми результатами деятельности организации с затратами, связанными с оплатой труда персонала. С помощью зарплаторентабельности можно измерить меру влияния рыночного фактора, как востребованность продукции организации на рынке, определяемого через показатель рентабельности продаж, так и воздействие факторов, характеризующих эффективность использования персонала организации — производительность труда, среднюю заработную плату.

В методике Г.В. Савицкой используется такой показатель как прибыль на одного рабочего. Через данный показатель можно оценить, как влияют трудовые ресурсы на финансовые результаты. От полученной прибыли на одного работника зависит общий финансовый результат.

В методике Хилай И.В. учитывается специфика вида предприятия, это проявляется в том, что данный автор дает формулу производительности через объем продукции в натуральном выражении. [4]

Расчет производительности по данным формулам позволит наиболее точно отразить эффективность использования трудовых ресурсов предприятия, учитывая объемы и структуру производства.

Производительность труда, рассчитанная исходя из объемов производства товарной продукции, отражает эффективность производственной деятельности непосредственно по объемам законченной, товарной, готовой к реализации продукции. Тем самым, описывая эффективность использования трудовых ресурсов в рамках производства.

На основе изучения множества методик различных авторов для более четкого понимания порядка комплексного анализа состояния и использования трудовых ресурсов в целях повышения производства нами был определен алгоритм проведения анализа по этапам (рисунок 2).



Рисунок 2. Пирамида анализа трудовых ресурсов предприятия

Для оценки каждого этапа нами были выделены основные показатели, представленные на схеме (рис.3).

Для анализа трудовых ресурсов необходимо сначала оценить трудовой потенциал работника, принимаемого на работу. На данном этапе закладывается будущая эффективность использования трудовых ресурсов.

После анализа трудового потенциала целесообразно оценить трудовые ресурсы предприятия в целом

На заключительном этапе анализируется влияние трудовых ресурсов на результаты производства, что позволит оценить предприятие в целом.

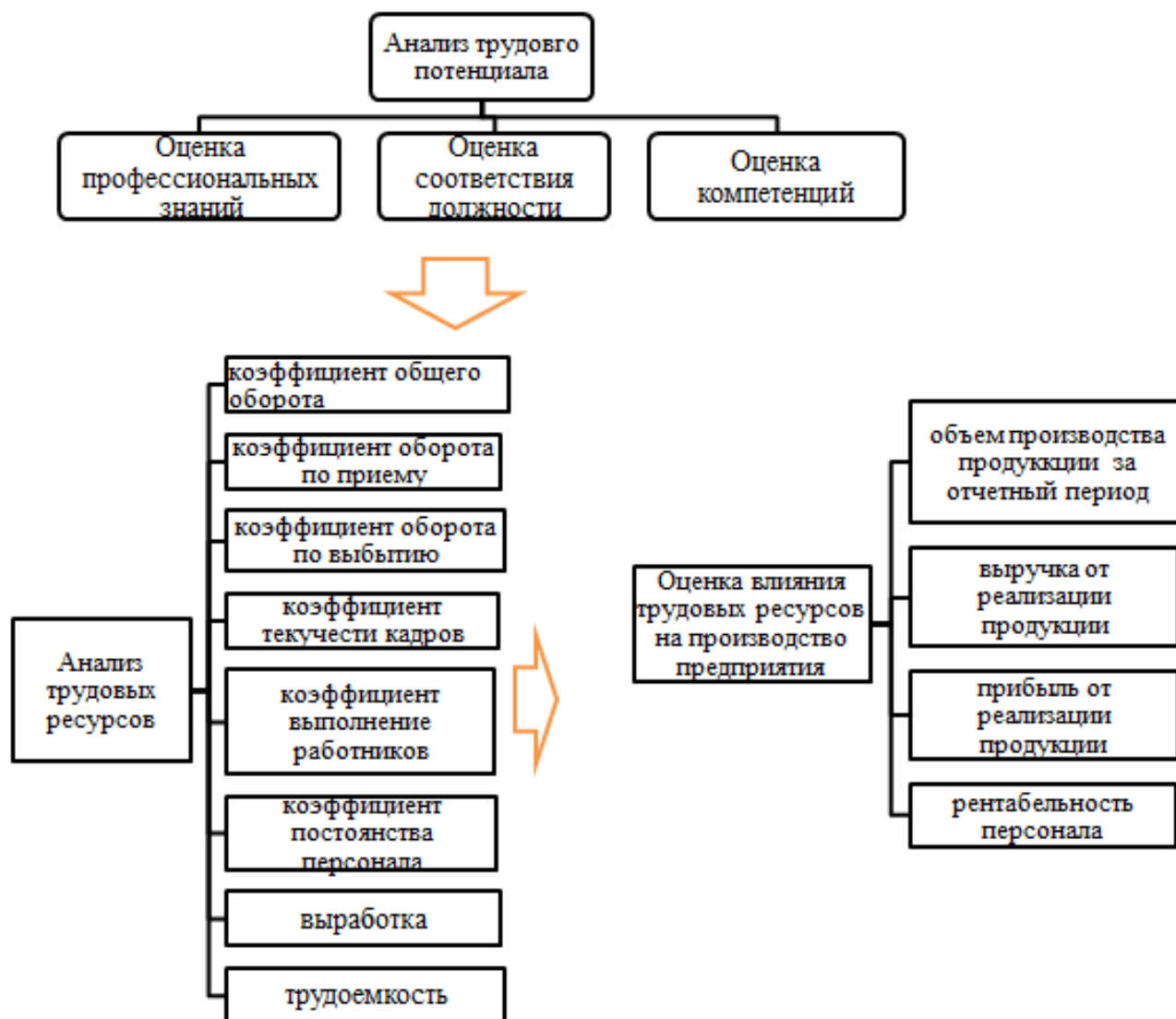


Рисунок 3. Схема анализа трудовых ресурсов предприятия

Таким образом, разработанная схема анализа трудовых ресурсов для целей повышения эффективности производства позволяет давать более объективную оценку трудового потенциала при приеме на работу, а затем по результатам деятельности за период оценить эффективность использования трудовых ресурсов и их влияние на результат производства.

Список литературы:

1. Леднева А.А. Методика оценки эффективности использования человеческих ресурсов/ А.А. Леднева // Кибернетика. – 2010. – С.4.
2. Потуданская В.Ф., Трункина Л.В. Оценка трудового потенциала персонала предприятия // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса, 2011. - № 4 (17). - С. 96-101.
3. Флеенко А. Н. Методы оценки трудового потенциала организации / А. Н. Флеенко, М. О. Баранчеев. // Scientific world. – 2015. – . – С. 8.

4. Хадасевич, Н. Р. Оценка трудового потенциала: подходы и методы / Н. Р. Хадасевич. // Кибернетика. – 2014. – 6. – С. 8.

5. Хилай И.В. Совершенствование методов анализа трудовых ресурсов с учетом специфики деятельности предприятий трубной промышленности/ И.В. Хилай // Южно-Уральский государственный университет - С. 24

6. Юхтанова Ю.А., Голотина Ю.А. Методические вопросы оценки трудовых ресурсов в рамках исследования экономического потенциала предприятия // Инновационное развитие экономики. 2012. № 1 (7). С. 33.