

УДК 33

DOI: 10.34670/AR.2022.94.59.017

Трудовой потенциал организации и его анализ на основе балльного метода

Маслов Николай Сергеевич

Аспирант,
Российский университет транспорта (МИИТ),
127994, Российская Федерация, Москва, ул. Образцова, 9;
e-mail: Psychik6@gmail.com

Аннотация

Трудовой потенциал является не только многогранной темой, но и одним из наиболее важных элементов, необходимых для функционирования предприятия. Являясь частью экономического потенциала, он является первонаачальной ступенью развития, от которой отталкиваются последующие «части» организации, а использование характеристик и анализа на его основе позволяет проводить комплексные методики по оценке текущего состояния труда на предприятии. По этой причине умение успешно разбираться в данной тематике является ключевым в процессе успешного функционирования и эффективного использования всех доступных ресурсов. На данный момент затруднительно дать точное и полноценное определение трудового потенциала, так как все представленные варианты отражают лишь определенную часть данного явления. В данной статье рассмотрена не только общая характеристика трудового потенциала, но также предпринята попытка определения методики оценки трудового потенциала по балльной системе оценки.

Для цитирования в научных исследованиях

Маслов Н.С. Трудовой потенциал организации и его анализ на основе балльного метода // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2022. Том 12. № 5А. С. 254-260. DOI: 10.34670/AR.2022.94.59.017

Ключевые слова

Экономический потенциал, трудовой потенциал, метод оценки, элементы экономического потенциала, трудовая эффективность организации, результаты деятельности, балльная система оценки.

Введение

Экономический потенциал – тема достаточно многогранная. Введение его в научный мир объясняется не только желанием, но и необходимостью объединить и объяснить присутствие нескольких видов ресурсов в единую цепь взаимосвязанных показателей, служащих для экономического, стратегического, организационного развития.

Экономический потенциал, вне зависимости от объекта его исследования (страна, государство, предприятие), – это прежде всего способ, благодаря которому можно определить максимально возможный объем произведенных благ и услуг, которые можно получить при максимально выгодном использовании ресурсов [Тушавин, 2014]. Одним из элементов экономического потенциала является трудовой потенциал. В нынешних условиях трудовой потенциал является значимой частью производственного процесса, поскольку трудовая значимость сотрудника считается одной из главных движущих сил для успешного развития организации. В своей статье Н.Н. Миронова и М.Е. Папка называют трудовой потенциал «важным стратегическим фактором, определяющим успех фирмы» [Миронова, Папка, 2019].

В связи с большим количеством трактовок напрашивается вывод, что на текущий момент времени единый подход к определению трудового потенциала отсутствует.

Основная часть

Часто можно встретить толкование трудового потенциала как «совокупности физических и духовных качеств человека, определяющих возможность и границы его участия в трудовой деятельности, способность достигать в заданных условиях определенных результатов, а также совершенствоваться в процессе труда» [Яшкина, 2020] или «способность комплекса трудовых ресурсов (коллектива) решать поставленные задачи» [Флеенко, Баранчев, 2015].

Рассматривая трудовой потенциал с простой точки зрения, он будет представлять собой некую степень участия определенного числа работников в производстве на предприятии с учетом их личностных, психических, физиологических или квалификационных характеристик. Трудовой потенциал, будучи одним из главных элементов в социальном и физиологическом развитии, может быть выделен как количественная и качественная вероятность труда, которым располагает предприятие или обособленная единица на текущий момент времени и которые предлагает определенную степень трудоспособности и профессионального уровня.

Таким образом, многие ученые приходят к мнению, что потенциал состоит из определенных особенностей и способностей работника, которые располагают его к труду и вовлечению в производственный процесс. В то же время есть мнение о приравнивании ресурсного и трудового потенциала: «Ресурсный потенциал – совокупность ресурсов организации, обеспечивающих непрерывность и эффективность ее деятельности» [Мельник, Герасимова, 2013].

Объединяя несколько трактовок, трудовой потенциал можно представить как «навыки, приобретенные и полученные с рождения, возможность их использовать в профессиональной деятельности при наличии работоспособных характеристик, а также личностные характеристики сотрудника, способствующие в профессиональной деятельности постоянному совершенствованию своих навыков».

Говоря про «полезность» трудового потенциала, следует отметить, что с его помощью можно определить, с каким качеством используется трудовой фактор при производстве; соответствие нормам труда и возможность раскрытия эффективности рабочей силы; слабые и

сильные категории труда на предприятии.

Оценку трудового потенциала можно рассмотреть как определенный отдельный процесс, который приносит своим наличием в организации определенные положительные результаты. Однако, на наш взгляд, трудовой потенциал следует рассматривать как часть одного общего процесса, где трудовой потенциал выступает лишь как первоначальная ступень определения потенциала предприятия и где, основываясь на его результатах, будет происходить последующее развитие как персонала, так и самой организации.

Представляя трудовой потенциал как часть экономического потенциала, можно выделить следующую схему (рис. 1).

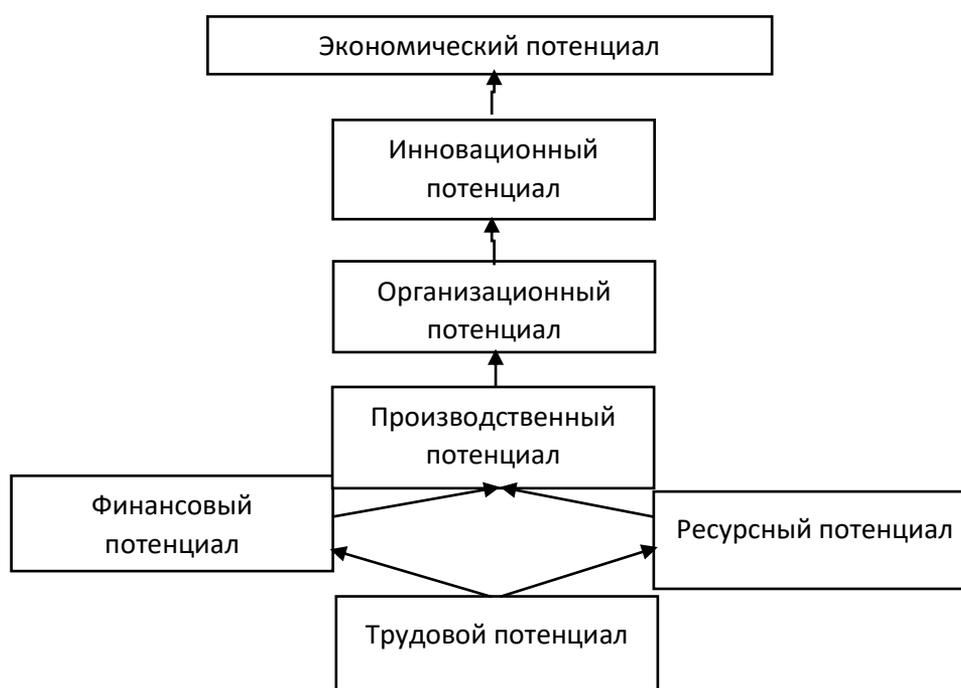


Рисунок 1 – Экономический потенциал организации

Исходя из рисунка 1, видно, что трудовой потенциал является первой ступенью, из которой в дальнейшем будут выстраиваться последующие результаты деятельности.

Представим оценки результата работы транспортного предприятия за двухлетний период с помощью метода оценки. Рассматриваемый метод включает в себя систему из восьми показателей, представленных в виде определенного значения в таблице 1. При этом количество компонентов может меняться в зависимости от ситуации и целей анализа.

Таблица 1 – Показатели трудового потенциала

Показатель	Период оценки		Оценочная система
	2020 год	2021 год	
Образовательный уровень	4	3,75	>1=1 3-4=2 <4=3
Трудовая дисциплина	0,995%	0,991%	>0.5=1 0.5-1=2 <1=3

Показатель	Период оценки		Оценочная система
	2020 год	2021 год	
Рентабельность труда	35%	36,7%	>1=1 >3=2 <5=3
Кадровая стабильность	0,65%	0,81%	>0,5=1 0,5-0,8=2 <0,8=3
Новаторство	35,7%	33,1%	>0,5=1 <0,5=2
Трудоспособность	93,1%	95,3%	>50=1 50-80=2 <80=3
Обеспеченность кадрами	0,82%	0,90%	>0,50=1 0,50-0,80=2 <0,80=3
Общий оборот кадров	0,7%	0,9%	>0,50=1 0,50-0,80=2 <0,80=3

Данные показатели, на наш взгляд, являются наиболее значимыми для определения трудового потенциала.

Как видно из результатов анализа, значение показателей не сильно изменялось за рассматриваемые периоды. Данное явление может говорить об устойчивости трудового потенциала. Характеристика состояния трудового потенциала организации представлена в таблице 2.

Метод балльной оценки позволяет эффективно собрать анализируемые данные в одну группу для дальнейшего подведения итогов. Сами баллы были подобраны и сгруппированы на основе выборочного анализа трудового потенциала транспортной организации и представляют собой объективный метод оценки с опорой как на конкурентные данные, так и на данные собственного труда.

Таблица 2 – Оценка предприятия

Наименование	Оценка предприятия	
	2020 год	2021 год
Трудовой потенциал	17 баллов	19 баллов

Выставление оценки можно осуществить в нескольких видах. Так, для подведения итогов их можно разделить по каждому показателю или представить в развернутом виде, как представлено в таблице 1.

Из проведенного анализа можно предположить использование резервов для улучшения трудового потенциала. Также можно отметить увеличение общего показателя трудоспособности, что говорит о проведении сбалансированной и эффективной кадровой политики в организации, нацеленной на грамотное использование доступных ресурсов. Анализ отдельных показателей дает возможность наблюдать стабильный и повышаемый коэффициент за рассматриваемый период по желаемым элементам (табл. 3).

Рассматриваемые показатели стабильности и трудоспособности позволяют охарактеризовать организацию как конкурентоспособное предприятие, уделяющее внимание качеству работников и всего кадрового состава.

Таблица 3 - Балльная оценка результатов

Оценка в баллах	Уровень развития трудового потенциала
8-10	Низкий уровень развития.
10-15	Средний уровень развития.
15-20	Уровень выше среднего.
20-24	Высокий уровень развития.

Говоря о резервах использования потенциала, к ним можно отнести сферу обслуживания работников, проявляющуюся в новых зонах обслуживания, увеличении трудовой эффективности и повышении трудоспособности работников; увеличение квалификации работников; особое отношение к качеству труда и здоровья работников.

Заключение

Таким образом, представленная нами регулярная оценка потенциала позволяет не только успешно реагировать на возникающие проблемы в деятельности организации, но и дает возможность определить необходимые резервы в трудовой дисциплине, что способствует внутреннему и внешнему развитию предприятия.

Стоит также отметить, что, не беря во внимание научные обоснования и характеристики трудового потенциала, в первоначальном виде он имеет ряд характеристик и параметров работника, позволяющих ему добиваться целей и результатов, в свою очередь, помогающих работе фирмы.

Основная идея данного метода заключается в его простоте. Беря за основу несколько основных показателей и собирая данные в таблицу, мы выявили основные моменты производственного потенциала, указывая как сильные, так и слабые стороны.

Балльная система и выставление оценок помогает сгруппировать разные показатели под одной системой без необходимости отслеживания и анализа отдельных позиций. С помощью представленного метода можно в быстрые сроки провести анализ производственных мощностей предприятия для дальнейшего принятия обоснованных экономических решений.

Библиография

1. Гилева Т., Исмагилова Л. Компетентностно-ориентированный подход к формированию стратегии развития предприятия // Проблемы теории и практики управления. 2007. № 9. С. 106-115.
2. Логиновская О.А., Ташев А.К. Основы формирования и использования трудового потенциала на промышленном предприятии // Вестник ЮУрГУ. 2004. № 10. С. 319-322.
3. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия. М.: ИНФРА-М, 2003. 312 с.
4. Мельник М.В., Герасимова Е.Б. Анализ финансово-хозяйственной жизни организации. М.: Форум: Инфра М, 2013. 192 с.
5. Миронова Н.Н., Папка М.Е. Трудовой потенциал организации: показатели оценки и факторы формирования // Вестник Национального института бизнеса. 2019. № 1. С. 180-185.
6. Тушавин В.А. Производственная система как интегрированная система менеджмента качества: роль информационных технологий // Проблемы экономики и управления нефтегазовым комплексом. 2014. № 12. С. 54-59.
7. Флеенко А.Н., Баранчев М.О. Трудовой потенциал организации: сущность и методы оценки // Современные тенденции в экономике и управлении: новый взгляд. 2015. С. 104-108.
8. Яшкина К.Ю. Трудовой потенциал: теоретические аспекты понятия, характеристика его основных компонентов // Молодой ученый. 2020. № 48 (338). С. 577-580.
9. Novikova O., Ostafiichuk Y., Khandii O. Mechanism of strengthening social and labor potential of sustainable development // Problemy Ekorozwoju. – 2019. – Т. 14. – №. 1.

10. Vasylyeva O., Karpenko A. The intellectual component of labor potential as a factor of sustainable development of the agricultural sector //SHS Web of Conferences. – EDP Sciences, 2021. – T. 100. – C. 05012.

The labor potential of the organization and its analysis based on the scoring method

Nikolai S. Maslov

Postgraduate Student,
Russian University of Transport (MIIT),
127994, 9 Obraztsova str., Moscow, Russian Federation;
e-mail: Psychik6@gmail.com

Abstract

Labor potential is not only a multifaceted topic, but also one of the most important elements necessary for the functioning of an enterprise. Being a part of the economic potential, it is the initial stage of development from which the subsequent "parts" of the organization are repelled, and the use of characteristics and analysis based on it allows us to carry out complex methods for assessing the current state of labor at the enterprise. For this reason, the ability to successfully understand this topic is key in the process of successful functioning and effective use of all available resources. At the moment, it is difficult to give an accurate and complete definition of labor potential, since all the options presented reflect only a certain part of this phenomenon. This article discusses not only the general characteristics of the labor potential, but also an attempt to determine the methodology for assessing the labor potential according to the scoring system.

For citation

Maslov N.S. (2022) Trudovoi potentsial organizatsii i ego analiz na osnove ball'nogo metoda [The labor potential of the organization and its analysis based on the scoring method]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 12 (5A), pp. 254-260. DOI: 10.34670/AR.2022.94.59.017

Keywords

Economic potential, labor potential, evaluation method, elements of economic potential, labor efficiency of the organization, performance results, scoring system.

References

1. Flenko A.N., Baranchev M.O. (2015) Trudovoi potentsial organizatsii: sushchnost' i metody otsenki [Labor potential of the organization: the essence and methods of assessment]. *Sovremennye tendentsii v ekonomike i upravlenii: novyi vzglyad* [Modern trends in economics and management: a new look], pp. 104-108.
2. Gileva T., Ismagilova L. (2007) Kompetentnostno-orientirovanniy podkhod k formirovaniyu strategii razvitiya predpriyatiya [Competence-oriented approach to the formation of an enterprise development strategy]. *Problemy teorii i praktiki upravleniya* [Problems of theory and practice of management], 9, pp. 106-115.
3. Loginovskaya O.A., Tashchev A.K. (2004) Osnovy formirovaniya i ispol'zovaniya trudovogo potentsiala na promyshlennom predpriyatii [Fundamentals of the formation and use of labor potential at an industrial enterprise]. *Vestnik YuUrGU* [Bulletin of the South Ural State University], 10, pp. 319-322.
4. Maslov E.V. (2003) *Upravlenie personalom predpriyatiya* [Enterprise personnel management]. Moscow: INFRA-M Publ.

5. Mel'nik M.V., Gerasimova E.B. (2013) *Analiz finansovo-khozyaistvennoi zhizni organizatsii* [Analysis of the financial and economic life of the organization]. Moscow: Forum: Infra M Publ.
6. Mironova N.N., Papka M.E. (2019) Trudovoi potentsial organizatsii: pokazateli otsenki i faktory formirovaniya [Labor potential of the organization: assessment indicators and factors of formation]. *Vestnik Natsional'nogo instituta biznesa* [Bulletin of the National Institute of Business], 1, pp. 180-185.
7. Tushavin V.A. (2014) Proizvodstvennaya sistema kak integrirovannaya sistema menedzhmenta kachestva: rol' informatsionnykh tekhnologii [Production system as an integrated quality management system: the role of information technology]. *Problemy ekonomiki i upravleniya neftegazovym kompleksom* [Problems of economics and management of the oil and gas complex], 12, pp. 54-59.
8. Yashkina K.Yu. (2020) Trudovoi potentsial: teoreticheskie aspekty ponyatiya, kharakteristika ego osnovnykh komponentov [Labor potential: theoretical aspects of the concept, characteristics of its main components]. *Molodoi uchenyi* [Young scientist], 48 (338), pp. 577-580.
9. Novikova, O., Ostafiichuk, Y., & Khandii, O. (2019). Mechanism of strengthening social and labor potential of sustainable development. *Problemy Ekorozwoju*, 14(1).
10. Vasylyeva, O., & Karpenko, A. (2021). The intellectual component of labor potential as a factor of sustainable development of the agricultural sector. In *SHS Web of Conferences* (Vol. 100, p. 05012). EDP Sciences.