

ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ: ПРАВИЛА ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ

LABOR POTENTIAL: RULES FOR EVALUATING THE EFFECTIVENESS OF EMPLOYEES OF THE ENTERPRISE

ПОЛУЧЕНО 02.05.2023 ОДОБРЕНО 10.05.2023 ОПУБЛИКОВАНО 26.06.2023 УДК 005.95/.96 DOI 10.12737/2305-7807-2023-12-3-77-79



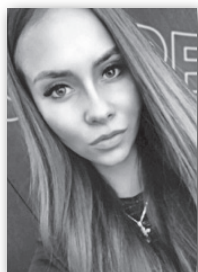
АШУРБЕКОВ Р.А.

Канд. экон. наук, доцент, заведующий кафедрой «Управление персоналом», ФГБОУ ВО «Государственный университет управления», г. Москва

ASHURBEKOV R.A.

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Head of the Department of Personnel Management, State University of Management, Moscow

e-mail: rafash@mail.ru



ЧЕРНИКОВА Я.В.

Старший преподаватель кафедры «Управление персоналом», ФГБОУ ВО «Государственный университет управления», г. Москва

CHERNIKOVA YA.V.

Senior Lecturer, State University of Management, Moscow

e-mail: yana17.94@mail.ru



ТВЕРДОЛА Н.М.

Старший преподаватель кафедры «Управление персоналом», ФГБОУ ВО «Государственный университет управления», г. Москва

TVERDOLA N.M.

Senior Lecturer, State University of Management, Moscow

e-mail: nm_tverdola@guu.ru

Аннотация

Трудовой потенциал сотрудников является важной составляющей развития любого предприятия. Оценка эффективности работников необходима для возможности противостояния кризисным ситуациям и требует принятия соответствующих стратегических решения для повышения трудового потенциала сотрудников организации. Трудовой потенциал выступает совокупностью организационного, кадрового, профессионального и квалификационного трудового потенциала, которые при условии развития оказывают заметное влияние на показатели эффективности производства. Можно говорить о том, что трудовой потенциал может измеряться количеством продукции, которая может быть произведена при максимально эффективном соединении труда работников с материальными ресурсами, находящимися в распоряжении организации. Существует проблема оценки эффективности работников предприятия. Она должна предполагать определение текущего состояния кадрового состояния, сопоставление оценки уровня возможностей личности, включая ее интеллектуальные и физические свойства, возможности к самосовершенствованию в процессе трудовой деятельности, а также, проведение анализа трудового потенциала работников предприятия или организации.

Ключевые слова: трудовой потенциал сотрудников, кадры, управление персоналом, стратегия развития.

Abstract

The labor potential of employees is an important component of the development of any enterprise. Evaluation of the effectiveness of employees is necessary to be able to withstand crisis situations and requires the adoption of appropriate strategic decisions to increase the labor potential of employees of the organization. Labor potential is a combination of organizational, personnel, professional and qualification labor potential, which, if developed, have a noticeable impact on production efficiency indicators. That is, we can say that the labor potential can be measured by the number of products that can be produced with the most effective combination of workers' labor with the material resources at the disposal of the organization. There is a problem of evaluating the effectiveness of the company's employees. It should involve determining the current state of the personnel status, comparing the assessment of the level of personal capabilities, including its intellectual and physical properties and opportunities for self-improvement in the course of work, as well as analyzing the labor potential of employees of an enterprise or organization.

Keywords: labor potential of employees, personnel, personnel management, development strategy.

Трудовой потенциал представляет собой совокупность физических и нравственных качеств человека, которые определяют возможность и пределы его участия в трудовой деятельности компании со способностями совершенствовать свои навыки и профессиональные умения, с одновременным улучшением общего объема трудового потенциала компании.

Высокий трудовой потенциал работников позволяет предприятию и организации удерживать необходимый уровень на рынке в период кризиса. Трудовой потенциал представляет собой совокупность возможностей сотрудников, коллектива и организации в целом, которые изменяются под влиянием отдельных факторов. Его снижение возможно в связи с ухудшением состояния здоровья сотрудников, старения и снижением общего уровня образования, а также физических, психических и личностных качеств.

Особое значение в современных условиях имеет интеллектуальный потенциал сотрудников, так как он входит в трудовой потенциал организации [1, с. 7].

Структурные компоненты оценки трудового потенциала предполагают нормы и установки, которые благодаря своим особенностям выполняют отдельные функции (рис. 1).

Структурные компоненты	Функция
Психофизиологические: возраст, пол, состояние здоровья человека, его характер, работоспособность	Обеспечивают трудовой потенциал
Ценностно-ориентационные: эмоции, установки, трудолюбие, потребности, нравственные ориентиры	Воспроизводят, развивают организационное поведение
Нормативно-ролевые: социальные нормы, профессиональная культура, общая культура личности	Координируют действия персонала, интегрируют сотрудника в организационную среду
Адаптационные: активность, творчество, предприимчивость, уровень зрелости, мобильность	Оптимизируют взаимодействие организационной среды и сотрудника
Статусные: квалификация, семейный статус, должность, размер заработка, уровень образования	Реализуют потребности человека в результате трудового взаимодействия

Рис. 1. Структурные компоненты оценки трудового потенциала [2, с. 230–231]

Правила оценки эффективности предприятия включают три шага.

1. Определение текущего состояния кадрового потенциала предприятия, чему способствует проведение периодических аттестаций, которые могут установить соответствие показателей путем создания комиссии.

2. Сопоставление оценки уровня возможностей личности и предприятия во времени. Если выявлено, что потенциал компании держится на достаточно высоком уровне, то следует обеспечить предприятие условиями труда, которые позволят предприятию развиваться и вести стабильную деятельность.

3. Проведение анализа трудового потенциала сотрудников и организации по отдельности, что связано с сопоставлением данных, полученных в результате проведения оценок. При наличии отрицательной динамики следует разработать индивидуальную программу для работы отдельного сотрудника, у которого такая динамика была выявлена. В некоторых случаях возможна его замена, с учетом исключения искусственной текучести кадров, что особо важно учитывать, так как она негативно отразится на коллективе и будет приводить к устойчивому снижению трудового потенциала.

Участие сотрудников в производстве выступает показателем определения трудового потенциала предприятия. Увеличение эффективности сотрудников и их сосредоточенность на работе является результатом ведения предприятием правильной политики в области управления трудовым потенциалом.

Трудовой потенциал проходит несколько этапов формирования и развития, к которым относятся следующие:

1. Дотрудовой период — характеризуется формированием и ростом трудового потенциала сотрудника за счет инвестиционных вложений в него;

2. Трудовой период — реализуется в человеческий капитал и выступает резервным капиталом;

3. Послетрудовой период — заключается в применении подсобного и домашнего хозяйства и других занятиях, который характеризуется угасанием трудового потенциала.

Все этапы развития формируют жизненный цикл трудового потенциала. Нерациональность использования трудовых ресурсов может привести к потерям, связанным с несоответствием критериям сотрудников. Продуктивность работы требует изучения как самим работником, так и руководителем на основании учета объема выполненной работы, потраченного времени, уровня сложности и затраченных ресурсов. Проведение такого рода оценок позволяет повысить KPI, улучшить работу сотрудников и лучше понять навыки и профессиональную подготовку сотрудников, выявляя для каждого из них сильные и слабые стороны. С этой целью также возможно проведение кадровых перестановок, что повысит трудовой потенциал компании в целом из-за рационального расположения сотрудников внутри компании согласно их компетенциям.

Рассматривая стратегические решения, следует определить основные черты, которые связаны с развитием сотрудников организации [3, с. 96]. Так, построение матрицы продвижения кадров предполагает выполнение всех остальных решений. Выявление кандидатов на руководящие должности также имеет отдельный алгоритм, включающий анализ работоспособности сотрудников, их профессиональные навыки и профессиональное образование, а также последующее выявление наиболее подходящих кандидатов. Следует учитывать, что трудовой потенциал может изменяться как в положительную, так и в отрицательную сторону. Так, способности работников могут накапливаться в процессе трудовой деятельности, однако, они могут снижаться из-за ухудшения здоровья работника или ужесточения режима работы [4, 60–61].

Трудовой потенциал является совокупностью кадрового, профессионального, организационного и квалификационного трудового потенциала работников предприятия [5, с. 578]. Так как источником трудового потенциала выступает индивид, следует учитывать, что повышение совокупности данных элементов у одного человека влияет на общий объем трудового потенциала организации, измеряясь потенциальным количеством продукции, которая может быть произведена при соблюдении условия наиболее эффективного

- ☑ Построить матрицу продвижения сотрудников.
- ☑ Разработать систему чек-листов, основанную на реальном уровне знаний персонала.
- ☑ Составить план обучения, повышения квалификации работников. Заключить договора с обучающими организациями.
- ☑ Выявить кандидатов на руководящие должности, которые могут из линейных работников перерасти в грамотных руководителей.
- ☑ Проанализировать рабочие процессы, определить слабые места в бизнес-стратегии компании.

Рис. 2. Стратегические решения компании, принимаемые по результатам оценки трудового потенциала

соединения труда с имеющимися в распоряжении организации материальными ресурсами.

В результате следует сделать вывод о том, что трудовой потенциал сотрудников позволяет выявить слабые стороны компании по привлечению высококвалифицированных кадров и развитию политики по управлению персоналом, повышая возможность организации противостоять негативным тенденциям во время кризиса.

ЛИТЕРАТУРА

1. Антонова О.А. Интеллектуальный потенциал работника предприятия // Челябинский гуманитарий. — 2015. — № 3 (32). — С. 6–15.
2. Гелета И.В. Формирование и развитие трудового потенциала на предприятии // Актуальные вопросы экономических наук. — 2012. — № 1. — С. 228–232.
3. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: учебник. — 7-е изд., доп. — М.: НОРМА, 2007. — 448 с.
4. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: учебник. — 4-е изд., доп. и перераб. — М.: ИНФРА-М, 2010. — 695 с.
5. Радько С.Г. Понятийно-терминологические особенности понимания категории «трудоустройство» // Human progress. — 2020. — № 6. — С. 1–13.
6. Судакова Е.С. Взаимосвязь развития трудового потенциала персонала и эффективности организации // Научное ведение. — 2014. — № 3. — С. 1–14.
7. Яшкина К.Ю. Трудовой потенциал: теоретические аспекты понятия, характеристика его основных компонентов // Молодой ученый. — 2020. — № 48 (338). — С. 577–580.
8. Оценка эффективности персонала: методы и критерии оценки [Электронный ресурс]. — URL: <https://www.leadertask.ru/blog/oczenka-effektivnosti-personala> (дата обращения: 26.04.2023).
9. Трудовой потенциал: правила оценки эффективности работников [Электронный ресурс]. — URL: <https://www.google.com/amp/s/m.lenta.ru/news/2021/08/30/record/amp/> (дата обращения: 26.04.2023).
10. Трудовой потенциал: понятие, основные компоненты трудового потенциала и основные составляющие его воспроизводства. Интеллектуальный потенциал, его значение

в информационном обществе [Электронный ресурс]. — URL: <https://studfile.net/preview/7673479/page/4/> (дата обращения: 26.04.2023).

REFERENCES

1. Antonova O.A. Intellectual potential of the employee of the enterprise. // O.A. Antonova. — Chelyabinsk Humanities, 2015. — №3 (32). — Pp. 6–15.
2. Geleta I.V. Formation and development of labor potential at the enterprise / I.V. Geleta. // Actual issues of Economic Sciences, 2012. — No. 1. — pp. 228–232.
3. Genkin B.M. Economics and Sociology of Labor: textbook. // B.M. Genkin. — 7th ed., supplement — M.: NORMA, 2007. — 448 p.
4. Kibanov A.Ya. Personnel management of the organization: textbook // edited by A.Ya. Kibanov. — 4th ed., supplement and revision — M.: INFRA-M, 2010. — 695 p.
5. Radko S.G. Conceptual and terminological features of understanding the category «labor potential» // S.G. Radko. — Human progress, 2020. — No. 6. — pp. 1–13.
6. Sudakova E.S. The relationship between the development of the labor potential of personnel and the effectiveness of the organization // E. S. Sudakova. — Science Studies, 2014. — No. 3. — pp. 1–14.
7. Yashkina K.Yu. Labor potential: theoretical aspects of the concept, characteristics of its main components. // K.Y. Yashkina. — Young scientist, 2020. — № 48 (338). — Pp. 577–580.
8. Personnel efficiency assessment: methods and evaluation criteria / [Electronic resource]. — Access mode: URL: <https://www.leadertask.ru/blog/oczenka-effektivnosti-personala> (Accessed 26.04.2023).
9. Labor potential: rules for evaluating the effectiveness of employees / [Electronic resource]. — Access mode: URL: <https://www.google.com/amp/s/m.lenta.ru/news/2021/08/30/record/amp/> (Accessed 26.04.2023).
10. Labor potential: the concept, the main components of labor potential and the main components of its reproduction. Intellectual potential, its importance in the information society / [Electronic resource]. — Access mode: URL: <https://studfile.net/preview/7673479/page/4/> (Accessed 04/26/2023).