

УДК 331

С.Н. Рекуненко, аспирант*Севастопольский национальный технический университет**ул. Университетская 33, г. Севастополь, Украина, 99053**E-mail: root@sevgtu.sebastopol.ua***ОЦЕНКА ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА СТРОИТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

Рассматривается коэффициентный метод оценки трудового потенциала организации, с учетом отраслевого аспекта – строительство.

Ключевые слова: *трудовой потенциал, рабочая сила, трудовые ресурсы, персонал, строительная организация.*

Постановка проблемы. Современные условия хозяйствования, характеризуются нестабильностью рынков строительной продукции и строительных услуг, значительным уровнем конкуренции строительных организаций на указанных рынках. В условиях инновационной экономики наиболее важным источником успеха организации в конкурентной борьбе является ее трудовой потенциал. В сложившейся ситуации, строительные организации приоритетной задачей должны ставить формирование конкурентоспособного трудового потенциала, который характеризуется высоким уровнем общего и профессионального образования, трудовой мобильностью, склонностью к инновациям, так как успешное функционирование организации невозможно без качественно подобранного трудового потенциала. Комплексная оценка трудового потенциала организации позволит достичь такого уровня использования физических, трудовых, профессиональных, новаторских возможностей трудового коллектива, чтобы их нереализованная доля была минимальна. В связи с вышеизложенным, возникает объективная необходимость совершенствования существующих и поиска новых методов оценки трудового потенциала организации.

Анализ последних исследований и публикаций. Значительный вклад в разработку концепции трудового потенциала внесли: В. Авдеев, А. Волгин, И. Кравченко, В. Савченко. По тематике формирования и развития трудового потенциала активно работали: Д. Богиня [1], И. Бондар, В. Лыч [2], В. Новиков, И. Петрова, В. Петюх, С. Пирожков. Вопросы оценивания трудового потенциала занимались С. Бандур, В. Врублевский, О. Гришнова, Б. Данилишин, А. Колот, Н. Краснокутская, В. Куценко, С. Радько [3], Н. Титов.

В статье использованы работы В. Лыча и С. Радько. Суть их исследований в контексте темы статьи заключается в рассмотрении структуры и состава трудового потенциала предприятия, а также в анализе количественных и качественных показателей оценки трудового потенциала предприятия.

Нерешенные ранее проблемы. Исследование научных трудов, касающихся оценки трудового потенциала, показало, что на протяжении достаточно длительного периода протяженностью более трех десятков лет выработаны только общие подходы, которые не дают возможности в полной мере оценить трудовой потенциал организации. Нет единства в трактовке параметров, методов оценки трудового потенциала, как интегральной категории, объединяющей его количественные и качественные характеристики. Большинство ученых-экономистов трудовой потенциал организации анализируют только с количественной стороны, при этом не учитывают довольно важные качественные характеристики каждого работника. Также при оценке трудового потенциала, как правило, не делается акцент на отраслевой принадлежности предприятия. Отсюда можно констатировать, что требуются дальнейшие исследования, касающиеся совершенствования, дополнения теоретико-методологической базы оценки трудового потенциала организации.

Целью статьи является разработка коэффициентного метода оценки трудового потенциала организации, с учетом отраслевого аспекта – строительство.

Основные результаты исследования. В экономической, как и в другой научной литературе, давно уже принято считать человека главной ценностью общества. Однако в зависимости от тех или иных исторических эпох и экономических систем, человек исследовался учеными-экономистами не как самоценность, а в качестве функционального придатка производства. Длительное время в экономической науке использовались категории «рабочая сила» и «трудовые ресурсы». Рабочая сила - характеризовала участие человека в трудовом процессе. Трудовые ресурсы - включали трудоспособное население в трудоспособном возрасте, фактически занятое в сфере экономической деятельности, а также работающие лица младше и старше трудоспособного возраста. Таким образом, в научной и практической деятельности делается акцент на количественной части, которая составляет трудовой потенциал. Применение данных категорий было оправдано как историческими, идеологическими условиями, так и уровнем развития производительных сил общества. Индустриальная экономика не предполагала учета всесторонних потребностей человека, а, следовательно, создавать условия для его развития.

В 70-х годах XX века в экономической науке приобретает популярность категория «трудовой потенциал», которая демонстрировала более широкий взгляд на сущность человека в экономике. Изучив основные подходы к определению сущности исследуемой категории, автор статьи предлагает интерпретировать трудовой потенциал как категорию, которая характеризуется совокупностью природных, сформированных и приобретенных сил, проявляющихся в трудовых возможностях субъектов рынка труда, которые направлены на удовлетворение потребностей этих субъектов и общества в целом, путем осуществления производительной трудовой деятельности. Данное определение подчеркивает все многообразие скрытых и нереализованных сил, которые при изменении окружающих условий могут из разряда потенциальных перейти в реальные возможности. Также акцентируется внимание на структуре содержания трудового потенциала: совокупность природных сил характеризуется здоровьем, талантом, работоспособностью, выносливостью, способностями и склонностями человека; сформированные и приобретенные силы – это общие и специальные знания, профессиональный опыт и навыки, профессиональная мобильность, коммуникативные способности и т.п.

В экономической литературе категории «рабочая сила», «трудовые ресурсы» и «трудовой потенциал» часто позиционируются как взаимозаменяемые друг друга, поэтому отметим, что данные категории находятся в сложном взаимодействии, но не тождественны. Соотношение между рассмотренными категориями, представлено на рисунке 1.

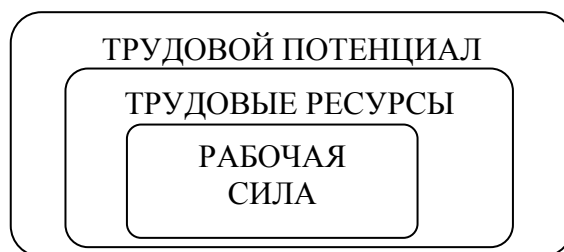


Рисунок 1 – Соотношение между категориями «рабочая сила», «трудовые ресурсы» и «трудовой потенциал»

Трудовой потенциал – многоуровневая категория. Она может иметь несколько носителей. Следует различать потенциал труда страны, региона, организации, отдельного работника. Все они генетически между собой взаимосвязаны в рамках единой системы трудовых отношений. Но, несмотря на их генетическое единство как экономической формы выражения потенциала человеческого фактора, все они имеют функциональные и структурные различия, отсюда и самостоятельность. В рамках данного исследования, будет рассмотрен трудовой потенциал организации, отдельного работника.

В большинстве экономических источников суть трудового потенциала организации определяется как существующие и потенциальные возможности трудового коллектива организации количественно и качественно удовлетворять потребности организации и реализовывать ее цели наиболее эффективным образом при наличии соответствующего ресурсного обеспечения.

Трудовой потенциал работника представляет собой совокупную способность физических и духовных свойств отдельного работника достигать в заданных условиях определенных результатов его производственной деятельности, с одной стороны, и способность совершенствоваться в процессе труда, решать новые задачи, возникающие в результате изменений в производстве – с другой. Трудовой потенциал работника целесообразно рассматривать как составляющую трудового потенциала организации, который в составе трудового коллектива должен давать синергетический эффект.

Трудовой потенциал работника не является постоянной величиной, он может, как увеличиваться, так и уменьшаться. Например, это может быть связано с тем, что в процессе трудовой деятельности способности работника повышаются по мере накопления новых знаний и навыков, улучшения условий труда и могут уменьшаться при ужесточении режима работы, ухудшении состояния здоровья и т.п. Также отметим, что трудовой потенциал характеризуется не степенью подготовленности работника в настоящий момент занимаемой должности, а его возможностями в долгосрочной перспективе, с учетом возраста, образования, практического опыта, деловых качеств, уровня мотивации.

Поскольку оценивание трудового потенциала организации направлено на эффективное использование трудового потенциала работников, то представим его состав на рисунке 2.



Рисунок 2 – Состав трудового потенциала работника

Для строительных организаций наиболее эффективным и унифицированным методом оценки трудового потенциала является коэффициентный метод.

Все коэффициенты оценивания трудового потенциала интегрируются в такие группы [4]:

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

Для оценки трудового потенциала строительной организации выделим:

- коэффициенты оценивания рабочих;
- коэффициенты оценивания служащих и специалистов;
- коэффициенты оценивания руководителей.

Система оценки трудового потенциала рабочих строительной организации включает показатели, представленные в таблице 1.

Таблица 1 – Показатели оценки трудового потенциала рабочих строительной организации

Показатель	Формула расчета	Составляющие формулы
1. коэффициент состояния здоровья	$k_z = 1 - \Phi_6 / \Phi$	Φ_6 – количество невыходов по болезни; Φ – общий фонд рабочего времени
2. коэффициент физической трудоспособности	$k_{ф.т} = Ч_{Р_{пв}} / Ч_p$	$Ч_{Р_{пв}}$ – численность работающих в наиболее производительном возрасте 22-35 лет*; $Ч_p$ – общая численность работающих (рабочих/служащих, специалистов, руководителей)
3. коэффициент квалификации рабочих	$k_k = PP_c - PP_m$	PP_c – средний разряд рабочих в целом по предприятию; PP_m – максимальный разряд для рабочих (если на разных участках максимальный разряд имеет различное значение, то берется среднее значение максимального разряда)

Продолжение таблицы 1

4. коэффициент оперативности выполнения работ	$k_{\text{опер}} = P/\Pi$	P – фактическое количество работ, выполненных в установленные сроки; Π – количество работ, фактически выполненных на протяжении анализируемого периода
5. коэффициент конфликтности	$k_{\text{нр}} = \Phi K / \Phi$	ΦK – количество времени, потерянное на разрешение конфликта; Φ – общий фонд рабочего времени.

*для служащих, специалистов, руководителей строительной организации наиболее производительный возраст 28-50 лет

Система оценки трудового потенциала служащих и специалистов строительной организации включает показатели, представленные в таблице 1 (кроме п.3), и дополняется показателями:

1. коэффициент образования, рассчитывается по формуле 1:

$$k_{\text{обр}} = B/60 \quad (1)$$

где B – продолжительность работы работника по специальности, указанной в дипломе (на протяжении анализируемого периода), с учетом отпуска сотрудника; 60 – максимальная нормативная продолжительность работы по специальности, указанной в дипломе.

2. коэффициент квалификации служащих и специалистов. Отметим, что для служащих и специалистов необходимое условие – повышение квалификации, за счет участия в семинарах, тренингах, курсах повышения квалификации с последующим внедрением результатов в текущий процесс. Поэтому коэффициент квалификации служащих и специалистов может быть рассчитан по формуле 2:

$$k_{\text{кв}} = K_{\text{спк}}/Ч_{\text{с}} \quad (2)$$

где $K_{\text{спк}}$ – количество сотрудников, повысивших свою квалификацию за последний год; $Ч_{\text{с}}$ – общая численность сотрудников.

3. коэффициент повышения квалификации, рассчитывается по формуле 3:

$$k_{\text{п.к}} = \text{ПО}_{\text{ф}}/\text{ПО}_{\text{н}} \quad (3)$$

где $\text{ПО}_{\text{ф}}$ – фактическая продолжительность обучения относительно повышения квалификации на протяжении анализируемого периода работы по специальности; $\text{ПО}_{\text{н}}$ – нормативная продолжительность обучения относительно повышения квалификации на протяжении анализируемого периода работы по специальности.

4. коэффициент должностного опыта, определяется по формуле 4:

$$k_{\text{д.о}} = O/60 \quad (4)$$

где O – опыт работы на определенной должности, с учетом отпуска сотрудника; 60 – максимальная нормативная продолжительность работы на определенной должности.

5. коэффициент рационализаторской активности, рассчитывается по формуле 5:

$$k_{\text{р.а}} = (RP/O) * 12 \quad (5)$$

где RP – количество рационализаторских предложений и изобретений, генерированных сотрудником на протяжении срока работы по специальности.

Оценивая руководителей, например, генерального директора, директора по строительству, начальника производственно-технического отдела, кроме вышеперечисленных показателей (исключая п.3 из таблицы 1) во внимание берется инновационная составляющая. Инновационную составляющую трудового потенциала определяют коэффициент новаторства и коэффициент инновационной активности.

Коэффициент новаторства характеризует результативность инновационной деятельности руководителя в результате внедрения новых и усовершенствованных методов работы, внедрения технологий, изобретений. Конечным результатом инновационной деятельности является повышение эффективности деятельности организации. Поэтому коэффициент новаторства может быть рассчитан по формуле 6:

$$k_n = \Delta_{\text{эф}}/3 \quad (6)$$

где $\Delta_{\text{эф}}$ – экономический эффект от внедрения новшества; 3 - затраты на внедрение новшества.

В то же время есть виды новшеств на предприятии, которые не сопровождаются прямым экономическим эффектом или его очень трудно выделить в количественном измерении. Например, сокращение времени на обработку документации не выражается прямым финансовым результатом. Тем не менее эффект от новшества, позволяющего сократить время обработки документации, имеется. И выражается он в увеличении производительности труда. Поэтому, наряду с коэффициентом новаторства, для более полной оценки следует проводить расчет коэффициента инновационной активности по формуле 7:

$$k_{\text{и.а}} = K/\Psi_p \quad (7)$$

где K – количество внедрения новых и усовершенствованных методов работы, технологий, изобретений; Ψ_p – численность работников, руководящего звена.

После расчета коэффициентов, вычисляют интегральные коэффициенты. Например, для коэффициентов профессиональной компетенции и выполнения работ, интегральный коэффициент будет иметь вид (формула 8, 9):

$$I_{\text{к проф}} = \sqrt[p]{a_1 * a_2 * a_3 * \dots * a_n} \quad (8)$$

$$I_{\text{к в.р}} = \sqrt[p]{b_1 * b_2 * b_3 * \dots * b_n} \quad (9)$$

где n – количество коэффициентов, избранных для расчета; a – значение коэффициентов, которые характеризуют профессиональную компетентность; b – значение коэффициентов, которые отображают выполнение работ.

После определения интегральных коэффициентов каждый из них изменяется с учетом весомости (c_i, c_j). Для определения значимости каждого из составляющих параметров трудового потенциала может быть применен какой-либо из экспертных методов, например, метод Дельфи.

Совокупный трудовой потенциал определяется как сумма интегральных коэффициентов с учетом весомости коэффициентов по формуле 10:

$$TP = I_{\text{к проф}} * c_i + I_{\text{к в.р}} * c_j + \dots + I_n * c_n \quad (10)$$

В представленном методе приведены основные показатели оценки, но он может быть дополнен коэффициентом качества выполнения работ, коэффициентом полноты выполнения работ, коэффициентом своевременности выполнения работ и т.п. Полнота и достоверность оценки трудового потенциала зависит от количества и качества избранных коэффициентов.

Если расчеты проводятся впервые, то полученный результат сравнивается с результатом одной из наиболее успешных строительных организаций, а если подобные расчеты будут проводиться регулярно, то можно вести сравнение с величиной трудового потенциала, максимального по величине в определенном периоде времени.

Отметим, что при выборе любого метода оценивая трудовой потенциал организации, включая представленный выше коэффициентный метод, значимое место отводится расчету таких экономических показателей как производительность труда и стоимость рабочей силы.

Выводы. В современных условиях развития, использование трудового потенциала организации в полном объеме является главной стратегической задачей большинства предприятий, не исключение и строительные организации. Качественная оценка трудового потенциала организации дает возможность сформировать сильную команду, способную создать атмосферу абсолютного исполнения поставленных текущих и перспективных задач.

Научная новизна проведенного исследования заключается в разработке механизма оценки трудового потенциала строительной организации на базе коэффициентного метода, который позволяет определить степень соответствия потенциала работников строительной сферы нуждам организации.

Перспективы дальнейших исследований. Дальнейшие исследования в данном направлении могут быть использованы при разработке системы мероприятий по повышению эффективности формирования и использования трудового потенциала организации, оптимизации планирования кадровой работы, а также способствовать инновационному развитию предприятия.

Бібліографічний список використаної літератури

1. Богиня Д.П. Трудовий потенціал України. Соціально-демографічний аспект / Д.П. Богиня. — Львів: Освіта, 1992. — 265 с.
2. Лич В.М. Трудовий потенціал: теорія та практика відтворення / В.М. Лич. — К.: Наук. світ, 2003. — 313 с.
3. Радько С.Г. Трудовой потенциал как социально-экономическая категория: уч. пособие / С.Г. Радько. — М.: Просвещение, 2010. — 140 с.
4. Краснокутська Н.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка: навч. посіб. / Н.С. Краснокутська. — К.: Центр навч. літ-ри, 2005. — 352 с.

Поступила в редакцію 14.03.2012 г.

Рекуненко С.М. Оцінка трудового потенціалу будівельної організації

Розглядається коефіцієнтний метод оцінки трудового потенціалу організації, з урахуванням галузевого аспекту – будівництво.

Ключові слова: трудовий потенціал, робоча сила, трудові ресурси, персонал, будівельна організація.

Rekunenko S.N Evaluation of labor potential of building organization

Regarded the coefficient method of estimating labor potential of the organization, taking into consideration aspect of the industry – building.

Keywords: labor potential, labor force, manpower, personnel, building organization.