

УДК 331.1

Л. И. Чернышова

ФГБОУ ВО Уральский государственный университет путей сообщения,
Екатеринбург, e-mail: Lida_chern@mail.ru

К ВОПРОСУ ОЦЕНКИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ТРАНСПОРТНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Ключевые слова: трудовой потенциал, предприятие, персонал, железнодорожный транспорт, методы оценки трудового потенциала, квалификация, мотивация.

В статье рассматриваются теоретические основы формирования трудового потенциала транспортного предприятия. Определено, что трудовой потенциал предприятия формируется на базе трудового потенциала работников данного предприятия, в связи с чем, предложено определение категории «трудовой потенциал» в условиях современного развития экономики. В статье рассмотрены методы оценки трудового потенциала – метод бальной оценки компонентов, метод кластерного анализа, метод индексов и интегральный метод. С помощью интегрального метода была проведена оценка трудового потенциала одного из предприятий железнодорожного транспорта за трехлетний период, результаты оценки представлены в статье. Также в работе предложен анализ комплексного показателя кадрового потенциала, который определялся на основе расчета сводных показателей квалификационного потенциала, социального потенциала и мотивационного потенциала. Кроме того, определены резервы формирования трудового потенциала и даны рекомендации по направлениям его совершенствования.

L. I. Chernishova

Ural State University of Railway Transport, Yekaterinburg, e-mail: Lida_chern@mail.ru

TO THE QUESTION OF ESTIMATION OF THE LABOR POTENTIAL OF A TRANSPORT COMPANY

Keywords: labor potential, enterprise, personnel, railway transport, methods of assessing labor potential qualifications, motivation.

The article discusses the theoretical foundations of the formation of the labor potential of a transport company. It has been determined that the labor potential of an enterprise is formed on the basis of the labor potential of the workers of this enterprise, in connection with which, the definition of the category “labor potential” in the context of modern economic development has been proposed. The article discusses methods for assessing labor potential – the method of scoring components, the method of cluster analysis, the method of indices and the integral method. Using the integral method, the labor potential of one of the railway transport enterprises was assessed over a three-year period, the results of the assessment are presented in the article. The paper also proposes an analysis of a complex indicator of human potential, which was determined on the basis of calculating summary indicators of qualification potential, social potential and motivational potential. In addition, the reserves of the formation of labor potential were determined and recommendations were given on the directions of its improvement.

В современных условиях значимость трудового потенциала достаточно велика, поскольку именно трудовой потенциал работника можно рассматривать как движущую силу развития предприятия, от которой будет зависеть степень использования остальных ресурсов предприятия.

Проблемы формирования и развития трудового потенциала изучалась и до сих пор изучается как зарубежными, так и отечественными учеными и практиками. Анализ различных трактовок позволил определить, что в настоящий момент прослеживается отсутствие

единого общепринятого подхода к определению данной категории. Поэтому, с учетом современного экономического развития, можно предложить следующую трактовку понятия трудовой потенциал. «Трудовой потенциал – совокупность врожденных и приобретенных психофизиологических качеств, умение их применять в практической деятельности, наличие квалификационных характеристик, личностных качеств, таких как способность к новаторству, а также способность к непрерывному повышению своих трудовых навыков».

К оценке трудового потенциала предприятия можно подойти с двух точек зрения. С одной стороны – это некий обобщенный процесс, который берет свое начало в определении потребности в персонале и заканчивается наличием в организации персонала, который полностью отвечает всем требованиям данной организации. С другой стороны, оценку трудового потенциала можно рассматривать как часть единого процесса, где первой ступенью является формирование трудового потенциала, на основе которого будет происходить дальнейшее развитие и использование персонала организации.

Для оценки трудового потенциала можно использовать следующие методы [1]:

1. *Метод балльной оценки компонентов* – сущность метода заключается в том, что каждый компонент дифференцированно выражается количественными значениями в определенных пределах.

2. *Метод кластерного анализа* – это оценка с использованием эталонов, ранжированных балльных оценок, с определением высокого, среднего и низкого уровня значения.

3. *Метод индексов* – позволяет переводить качественные показатели в количественные значения, путем соотношения фактических значений с нормированными значениями.

4. *Интегральный метод* – позволяет получить результат в виде одного показателя, в котором объединяются количественные и качественные оценки структурных составляющих сложного явления.

В данной статье приводится результат оценки трудового потенциала одного из предприятий железнодорожного транспорта за трех летний период с помощью расчета интегрального показателя (интегральный метод).

В основе методики расчета лежат разработки ведущих российских ученых в области управления трудовыми ресурсами, а также результаты собственных исследований, которые позволили осуществить расчет интегральной оценки трудового потенциала на основе коэффициентной методики [2,3,4].

Стоит отметить, что количество структурных компонентов трудового потенциала может меняться в зависимости от экономической ситуации, сложившейся на предприятии. Чем ближе коэффициент к единице, тем выше уровень развития трудового потенциала работников.

Рассматриваемая методика оценки трудового потенциала включает в себя систему 10 показателей, каждый из которых представлен в виде соответствующего коэффициента (таблица 1).

Таблица 1

Расчетные значение коэффициентов интегрального показателя трудового потенциала

Наименование частного показателя	Расчетные значения		
	2017 г.	2018 г.	2019 г.
Коэффициент образовательного уровня (K_1)	0,98	0,98	0,98
Коэффициент трудовой дисциплины (K_2)	1	1	1
Коэффициент стабильности кадров (K_3)	0,9	0,88	0,9
Коэффициент обеспеченности предприятия кадрами (K_4)	1	1	1
Коэффициент физической трудоспособности (K_5)	0,77	0,85	0,86
Коэффициент здоровья персонала (K_6)	0,86	0,86	0,86
Коэффициент безопасности труда (K_7)	1	1	1
Удельный вес работников, прошедших лечение в санаториях, профилакториях и др. (K_8)	0,23	0,24	0,25
Коэффициент средней заработной платы (K_9)	0,1	0,1	0,12
Коэффициент переподготовки персонала (K_{10})	0,32	0,34	0,36

Как видно из таблицы, значения составляющих интегрального показателя за рассматриваемый период значительно не изменились, по некоторым коэффициентам наблюдается стабильная динамика, что говорит об устойчивости трудового потенциала предприятия.

Далее был произведен расчет интегрального показателя трудового потенциала по средневзвешенной сумме:

$$T\pi = X_1 K_1 + X_2 K_2 + X_3 K_3 + X_4 K_4 + X_5 K_5 + X_6 K_6 + X_7 K_7 + X_8 K_8 + X_9 K_9 + X_{10} K_{10} \quad (1)$$

где K_i – значение показателя i -го коэффициента использования трудового потенциала организации;

X_i – весовой коэффициент значимости показателей трудового потенциала организации, предполагается равным по значению для каждого компонента. Значение весового коэффициента принято считать равнозначным к каждому компоненту трудового потенциала ($X = 0,1$).

На рисунке 1 наглядно представлены результаты расчета интегрального показателя.

Для количественной оценки интегрального показателя уровня развития трудового потенциала воспользуемся шкалой, представленной в таблице 2.

Данная шкала позволяет достаточно точно соотнести имеющийся уровень трудового потенциала предприятия с нормативным значением.

Проанализировав данные, полученные в ходе расчета интегрального показателя, можно отметить, что уровень развития трудового потенциала предприятия за рассматриваемое время находится в пределах от 0,6 до 0,8 по предложенной шкале оценки. Это го-

ворит о том, что уровень развития трудового потенциала предприятия выше среднего. Данные значения искомого показателя позволяют судить о грамотно выстроенной кадровой политике организации.

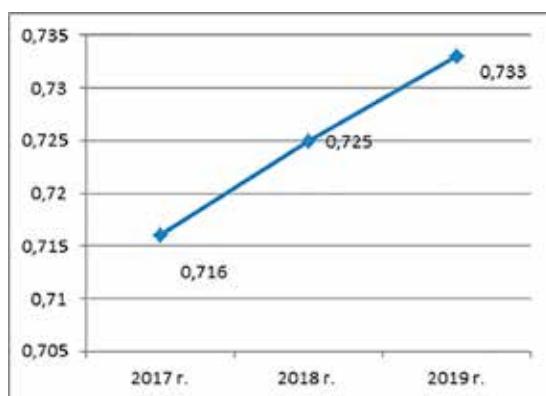


Рис. 1. Значения интегрального показателя уровня трудового потенциала за 2017-2019 гг.

Для оценки трудового потенциала целесообразно использовать систему коэффициентов, позволяющую отразить качественное состояние трудовых ресурсов, характеризующее их общий уровень и потенциальные возможности [5].

Каждую составляющую представляет сводный показатель, формируемый на основе частных. Комплексный показатель рассчитывается по формуле

$$K_{\text{кп}} = \sqrt[3]{K_{\text{квал}} K_{\text{соц}} K_{\text{мот}}} \quad (2)$$

где $K_{\text{квал}}$ – сводный показатель квалификационного потенциала,

$K_{\text{соц}}$ – сводный показатель социально-го потенциала,

$K_{\text{мот}}$ – сводный показатель мотивационного потенциала.

Таблица 2

Шкала оценки интегрального показателя уровня развития трудового потенциала

Уровень трудового потенциала	Оценка в баллах	Характеристика состояния трудового потенциала организации
1	2	3
1	0-0,2	Низкий уровень развития трудового потенциала
2	0,2-0,4	Достаточно невысокий уровень трудового потенциала
3	0,4-0,6	Средний уровень развития трудового потенциала
4	0,6-0,8	Уровень выше среднего
5	0,8-1	Высокий уровень развития трудового потенциала

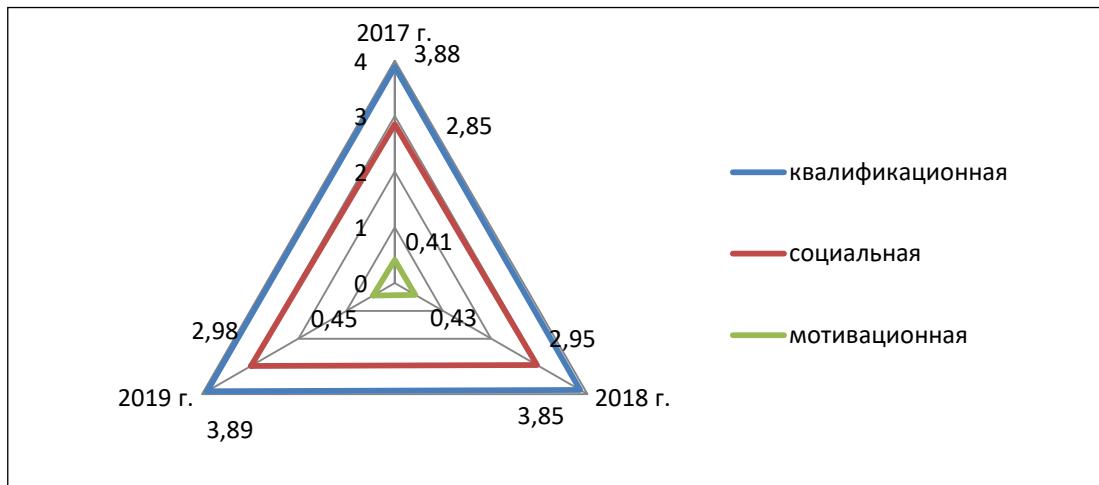


Рис. 2. Составляющие трудового потенциала

Для более наглядного сравнения результаты расчетов составляющих комплексного показателя трудового потенциала представлены на рисунке 2.

Таким образом, комплексный показатель трудового потенциала составит:

$$K_{kp(2017)} = \sqrt[3]{3,88 \times 2,85 \times 0,41} = 1,66 \quad (3)$$

$$K_{kp(2018)} = \sqrt[3]{3,85 \times 2,95 \times 0,43} = 1,7 \quad (4)$$

$$K_{kp(2019)} = \sqrt[3]{3,89 \times 2,98 \times 0,47} = 1,72 \quad (5)$$

Проведенные расчеты подтверждают наличие резервов по улучшению использования трудового потенциала транспортного предприятия. Кроме того, можно наблюдать стабильное повышение комплексного показателя, что говорит о том, что организация ведет грамотную кадровую политику и нацелена на более эффективное использование трудовых ресурсов.

Расчет сводных показателей также определил, что квалификационный потенциал имеет стабильное неизменное значение за весь рассматриваемый период. Сводный показатель социального и мотивационного потенциалов, с учетом своей положительной динамики за весь период, позволяют нам охарактеризовать предприятие как конкурентоспособное, заботящееся о сотрудниках и обеспечивающее высокое качество кадрового состава.

К резервам формирования и использования трудового потенциала на предприятии можно отнести:

- расширение занятости работников, которое может проявляться в совмещении профессий, расширении зон обслуживания, повышение трудовой активности отдельных категорий работников;
- повышение уровня квалификации, корпоративное обучение;
- повышение уровня здоровья и качества труда.

Регулярная комплексная оценка трудового потенциала позволяет руководству предприятия своевременно реагировать на возникающие изменения как во внутренней, так и во внешней среде предприятия, позволяет определять резервы формирования и использования трудового потенциала, что, в свою очередь, должно находить отражение в краткосрочных и долгосрочных планах развития предприятия [6].

Резюмируя сказанное выше, отметим, что при всем многообразии подходов к трактовке трудового потенциала, с практической точки зрения руководству предприятия необходимо помнить о том, что трудовой потенциал – это, прежде всего, некая характеристика имеющихся у работника личностных ресурсов и потенциальных возможностей, которая позволяет добиться определенных результатов и обеспечить функционирование предприятия в целом.

Библиографический список

1. Хадасевич Н.Р. Оценка трудового потенциала: подходы и методы // Интернет-журнал «Науковедение». 2014. № 6. URL: <http://naukovedenie.ru/PDF/202EVN614.pdf> (дата обращения 07.10.2020).
2. Ерохина Р.И. Анализ и моделирование трудовых показателей на предприятии. Минск: Новое издание, 2018. 322 с.
3. Баканов М.И., Шеремет А.Д. Теория экономического анализа: учебник. М.: Финансы и статистика, 2016. 415 с.
4. Козырев В.А., Палкин С.В., Корсакова В.В. Управление персоналом на железнодорожном транспорте: учебное пособие для вузов ж.-д. транспорта / под ред. В.А. Козырева. М.: ГОУ «Учебно-методический центр по образованию на железнодорожном транспорте», 2008. 304 с.
5. Шкурина Л.В. [и др.]. Экономика труда и система управления трудовыми ресурсами на железнодорожном транспорте: учебное пособие для вузов ж.-д. транспорта. М.: ГОУ «Учебно-методический центр по образованию на железнодорожном транспорте», 2007. 238 с.
6. Чернышова Л.И. Роль трудового потенциала работников в обеспечении конкурентоспособности предприятий железнодорожного транспорта // В сборнике «Актуальные проблемы развития экономики современного предпринимательства» / под общей редакцией проф. О.Н. Мельникова. М.: Издательство «Креативная экономика», 2010. С. 72-75.