

Евсеева Светлана Альбертовна

д-р экон. наук, доцент

Филиал ФГБОУ ВО «Сибирский государственный университет

науки и технологий имени академика М.Ф. Решетнева»

г. Лесосибирск, Красноярский край

ПРИМЕНЕНИЕ ЭВРИСТИЧЕСКИХ МЕТОДОВ ДЛЯ ОЦЕНКИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Аннотация: в статье рассматривается практика применения эвристических методов для оценки трудового потенциала на предприятии.

Ключевые слова: персонал, трудовой потенциал, эвристический метод, уровень развития трудового потенциала.

Термин «трудовой потенциал» как новая экономическая категория получил распространение в научной литературе в 70–80-х годах XX века. Его появление было вызвано практическими потребностями времени. Отмечается, что возникновение данной категории – это «реакция науки на потребности практики обеспечить качественное совершенствование всей системы формирования, развития и реализации совокупной способности людей к труду, вскрыть резервы и обосновать пути творческой активности человека как субъекта производства и общественной жизни».

В научной экономической литературе можно выделить четыре принципиально различных подхода к определению категории «трудовой потенциал»: факторный, ресурсный, потенциальный и комбинированный как результат слияния факторного и ресурсного подходов [2; 3; 4].

Трудовой потенциал организации можно оценить, используя количественные или качественные характеристики.

К количественным показателям оценки трудового потенциала относятся численность персонала организации, в том числе по категориям, возрасту, уровню образования, и другим признакам; количество рабочего времени, возможного к использованию при нормальном уровне интенсивности труда.

Качественная характеристика трудового потенциала предприятия отражает степень развития способностей, свойств отдельных работников, их пригодность к выполнению определенных трудовых функций заданного качества, творческие возможности и т. п. Качественная сторона трудового потенциала может быть отражена и с помощью количественных показателей. Например, для оценки уровня квалификации используется показатель «средний разряд рабочих»; для оценки профессиональной подготовки – количество рабочих, управленческого персонала, прошедших обучение, повышение квалификации в отчетном году, и т.п. [4].

В работе для исследования трудового потенциала используем эвристический метод, известный как метод «контрольных вопросов» [1]. Метод контрольных вопросов предполагает использование документа табличной формы, содержащего в каждой строке вопрос (параметр) и варианты ответов (значения параметров) по определенному аспекту анализа.

Оценка трудового потенциала линейных руководителей, специалистов и производственного персонала проводилась по 4-балльной шкале (1 – низкий, 2 – средний, 3 – выше среднего, 4 – высокий) по 10 параметрам:

1. Уровень профессиональных знаний (образования и пр.), производственного опыта и осведомленность в смежных областях.
2. Самостоятельность и инициативность.
3. Организаторские способности, умение строить взаимоотношения с коллегами, подчиненными, руководством.
4. Умение оперативно решать возникающие проблемы, добиваться поставленной цели и доводить начатое дело до конца.
5. Стрессоустойчивость, поведение в напряженной ситуации.
6. Дисциплинированность.
7. Работоспособность.
8. Использование рабочего времени.
9. Контактность.
10. Умение координировать и взаимодействовать.

В качестве объекта исследования выступает деревообрабатывающее предприятие г. Лесосибирска. В статье представлены результаты апробации методики на примере склад пиловочного сырья.

Предметом исследования является трудовой потенциал линейных руководителей, специалистов и производственного персонала склада пиловочного сырья.

В качестве экспертов выступали руководители цеха: начальник подразделения, заместитель начальника, мастера участков. Эксперты оценили 59 человек, что составило 30% объема генеральной совокупности. На основании полученных оценок по каждому признаку был определен интегральный показатель для каждого работника, который рассчитывалась путем суммирования оценок признаков, умноженных на их удельную значимость. На основании значения данного интегрального показателя делался вывод о трудовом потенциале работника: чем выше значение данного показателя, тем, соответственно, выше трудовой потенциал сотрудника.

Уровни развития трудового потенциала персонала устанавливались согласно шкале оценок, представленной в таблице 1.

Таблица 1

Оценка уровней развития трудового потенциала

Уровень	Общий балл	Характеристика состояния трудового потенциала цеха
1	1–1,5	Уровень развития крайне низкий. Необходимо для дальнейшего развития предпринимать экстренные меры
2	1,6–2,1	Уровень развития невысокий. Может препятствовать реализации принятой руководством стратегии развития организации. Необходимо определить цели и разработать программу мероприятий по совершенствованию трудового потенциала
3	2,2–2,7	Уровень развития средний. Необходимо акцентировать внимание на его совершенствовании в соответствии с принятой стратегией развития организации
4	2,8–3,4	Уровень развития выше среднего уровня. В организации разрабатываются и реализуются мероприятия по его повышению на постоянной основе. Необходимо регулярно отслеживать его соответствие стратегическим целям организации
5	3,5–4	Уровень развития эталонный. По всем показателям, характеризующим трудовой потенциал, достигнуты максимальные результаты

Результаты анализа трудового потенциала линейных руководителей, специалистов (рисунок 1) и производственного персонала подразделения (рисунок 2).

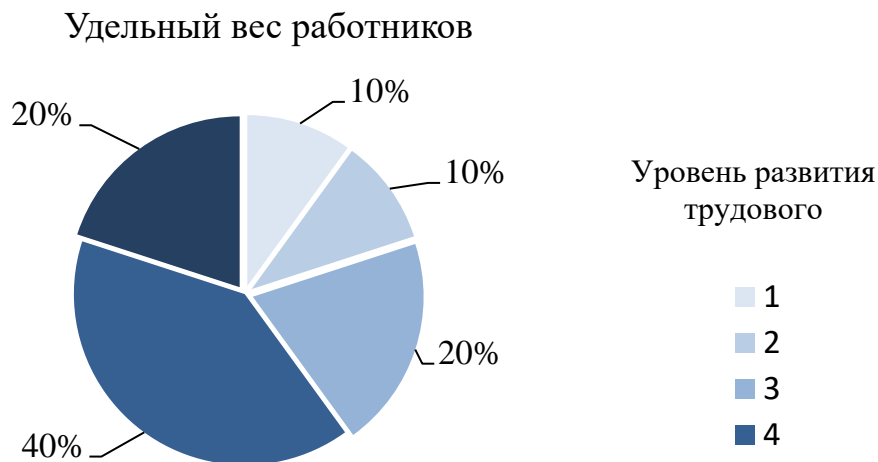


Рис. 1. Структура уровней развития трудового потенциала линейных руководителей и специалистов

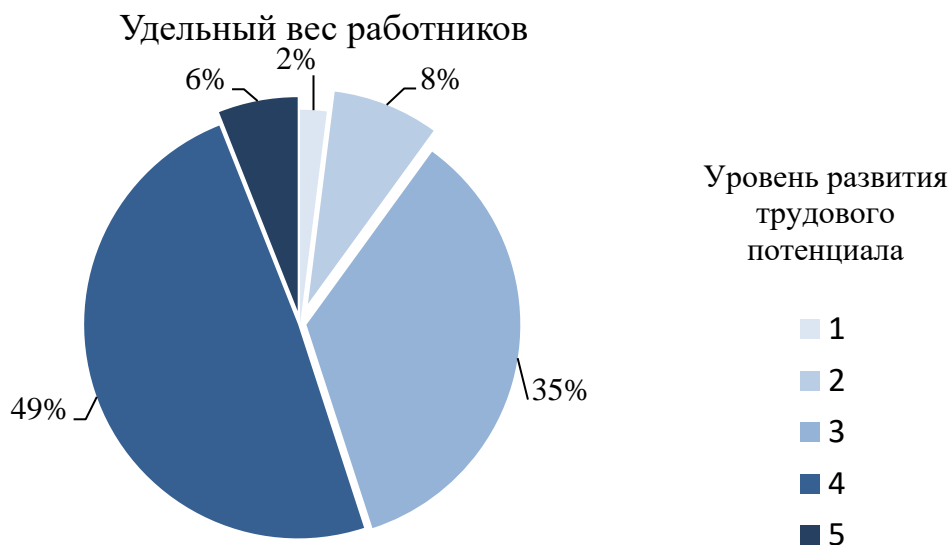


Рис. 2. Структура уровней развития трудового потенциала производственного персонала

Диаграммы, изображенные на рисунках, свидетельствуют о том, что большая часть работников имеет высокий уровень потенциала. Кроме этого, выявлено, что при исследовании потенциала линейных руководителей и специалистов наименьшее значение 2,60 получили признаки «Уровень профессиональных

знаний, производственного опыта и осведомленность в смежных областях», «Самостоятельность и инициативность», «Умение координировать и взаимодействовать», «Организаторские способности». При исследовании потенциала производственного персонала наименьшее значение оценок получили признаки «Организаторские способности» – 2,20, «Умение оперативно решать возникающие проблемы» – 2,27, «Умение координировать и взаимодействовать» – 2,57, «Самостоятельность и инициативность» – 2,69, «Дисциплинированность» – 2,67.

Таким образом, данный метод анализа позволил выявить трудовой потенциал и потенциальные возможности отдельных сотрудников, трудовых коллективов структурных подразделений и организации в целом.

Список литературы

1. Горшкова Л.А. Метод контрольных вопросов – действенный инструмент организационного анализа [Текст] / Л.А. Горшкова // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. – 2011. – №3–1. – С. 216–221.

2. Кононенко Р.В. Развитие трудового потенциала организации в современных условиях [Текст] / Р.В. Кононенко, А.С. Высочиненко, О.А. Белокопытова // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. – 2019. – №3 (76). – С. 173–184.

3. Черникова А.Г. Теоретическое исследование сущности трудового потенциала [Текст] / А.Г. Черникова, Т.В. Давыденко // Приоритетные научные направления: от теории к практике. – 2014. – №12. – С. 215–220.

4. Шелакова О.М. Пути совершенствования использования трудового потенциала организации [Текст] / О.М. Шелакова // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. – 2012. – №3 (43). – С. 311–314.