

АКТУАЛЬНОСТЬ ФОРМИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В СТРУКТУРЕ ПРЕДПРИЯТИЯ И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КАДРОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ

Добыкина Е. К., Пономарёва В. А.

В статье проанализированы методы оценки реализации и управления трудовым потенциалом предприятия, а также систематизирована сущность понятия трудового потенциала предприятия. Предложена методика комплексной оценки структуры, сбалансированности, уровня реализации кадрового потенциала, которая позволяет выявить имеющиеся резервы для наращивания не только трудового, но и предпринимательского потенциала в целом, разработать обоснованные управленческие решения, направленные на дальнейшее его развитие на основе графоаналитического метода «квадрат потенциала». В перспективе предлагаемый метод управления трудовыми ресурсами станет основой при оценке эффективности деятельности предприятия с учетом рисков, возникающих на каждой стадии развития предприятия.

У статті проаналізовано методи оцінки реалізації та управління трудовим потенціалом підприємства, а також систематизовано сутність поняття трудового потенціалу підприємства. Запропонована методика комплексної оцінки структури, збалансованості, рівня реалізації кадрового потенціалу, яка дозволяє виявити наявні резерви для нарощування не тільки трудового, а й підприємницького потенціалу в цілому, розробити обґрунтовані управлінські рішення, спрямовані на подальший його розвиток на основі графоаналітичного методу «квадрат потенціалу». У перспективі пропонований метод управління трудовими ресурсами стане основою при оцінці ефективності діяльності підприємства з урахуванням ризиків, що виникають на кожній стадії розвитку підприємства.

The authors analyze the methods of assessment of realization and management of labour capacity of the enterprise, as well as systematize the essence of the concept of labour capacity of the enterprise. The proposed method of complex evaluation of structure, balance, levels of personnel potential realization allows to reveal the available reserves for forming not only labour, but also enterprise potential in general, to develop reasonable administrative decisions aimed at its further development on the basis of graphic-analytical method "capacity square". In the future the offered method of human resource management will become the main one in evaluating the efficiency of the company taking into account all risks arising at each stage of development of the enterprise.

Добыкина Е. К.

канд. экон. наук, доц. каф. ЭП ДГМА

elena.dobykina@mail.ru

Пономарёва В. А.

студент ДГМА

ДГМА – Донбасская государственная машиностроительная академия, г. Краматорск.

УДК 658 (075.8)

Добыкина Е. К., Пономарёва В. А.

АКТУАЛЬНОСТЬ ФОРМИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В СТРУКТУРЕ ПРЕДПРИЯТИЯ И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КАДРОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ

Одним из ключевых аспектов обеспечения успешной деятельности предприятия является оптимальное формирование кадрового состава предприятия. Кроме того, решение этой задачи является одним из основных факторов создания такого нематериального актива как гудвилл фирмы, который в конечном итоге оказывает значительное влияние на уровень рыночной стоимости предприятия.

От степени развития и использования потенциала работника во многом зависит конкурентоспособность и инновационная восприимчивость предприятия. Принятию решений по формированию и развитию трудового потенциала работников способствует этап оценки наиболее значимых, с точки зрения конкретного производства, характеристик трудового потенциала различных категорий работников. Проблема заключается в определении комплексной оценки трудового потенциала предприятия, отдельного подразделения и конкретного работника.

Проблемам управления трудовым потенциалом уделяли внимание авторы: Е.В. Быкова [1], В.Н. Верхоглазено [2], В.В. Воронин [3], Е. К. Добыкина [4, 5, 6], Н.В. Кротова [7], Д.Л. Михайлин [8] и др.

Несмотря на то, что задачам, связанным с проблемами управления трудовыми ресурсами, посвящено достаточно много работ, необходимо отметить, что актуальность анализа трудового потенциала требует доработки и совершенствования оценки, которая позволит учесть многокомпонентный характер данного понятия.

Целью работы является совершенствование оценки реализации трудового потенциала с использованием комплексной рейтинговой оценки.

Постоянное развитие предприятий не может осуществляться без совершенствования системы управления персоналом, непосредственно решающей экономические, социальные и производственные функции. Одним из главных элементов системы управления является трудовой потенциал, с помощью которого определяется возможность предприятия успешно функционировать в современной конкурентной среде [1].

Под трудовым потенциалом предприятия понимается показатель, который отражает предельную величину возможного участия работников в достижении результатов деятельности с учетом их психофизиологических особенностей, уровня профессиональных знаний и накопленного опыта [2].

Трудовой потенциал представляет собой определенный ресурс труда, которым располагает предприятие на данном этапе своего жизненного цикла развития, как использованный в процессе производства, так и недополученный по различным причинам.

В работе [3] трудовой потенциал определяет возможности предприятия воспринимать научно-технологические достижения и создавать инновации, повышать качество продукции на основе высокой культуры производства и труда, обеспечивать необходимые уровни эффективности и конкурентоспособность функционирования в рыночной среде.

Применение графоаналитического метода позволит определить фактический уровень реализации потенциала, а также выявить влияние положительных и отрицательных факторов как на этапе проектирования (бизнес-планирования) для целей обоснования привлечения ресурсов, так и после осуществления мероприятий по совершенствованию управления трудовым потенциалом предприятия; определять закономерности и тренды трудового потенциала предприятия и возможности его развития в условиях изменяющейся внутренней и внешней среды; создать научную основу для определения затрат ресурсов, что крайне важно для оптимизации темпов и пропорций, определения потребности в рабочей силе, в том числе, получая свое отражение в прогнозах, проектах, программах и др.

Показатели оценки состояния и уровня трудового потенциала предприятия имеют большое информативное значение, позволяя выявлять и устранять отклонения, дают представление об эффективности использования ресурсов.

Графоаналитический метод «квадрат потенциала» диагностики трудового потенциала предприятия, дает возможность системно установить количественные и качественные связи между отдельными элементами потенциала, уровень его развития и конкурентоспособности и на основании этого обосновать и своевременно реализовать эффективные управленческие решения по повышению эффективности функционирования деятельности предприятия. Метод имеет несколько теоретических аспектов, которые необходимо учитывать при обосновании управленческих решений.

Таким образом, на основе выше приведенного, сформулируем возможность реализации графоаналитического метода «квадрат потенциала» в системе управления трудовым потенциалом предприятия, который базируется на использовании методики комплексной рейтинговой оценки потенциала предприятия в целом.

Содержание и алгоритм метода приведены в работах [4, 5, 6].

Сравнительная комплексная рейтинговая оценка, на базе графоаналитического метода «квадрат потенциала», свидетельствует, что предпринимательский потенциал – это сложная, полиструктурная и динамичная система. Она имеет свои закономерности формирования и развития, от умения использования которых в значительной степени зависит эффективность производственно-хозяйственной деятельности предприятия и его конкурентоспособность.

Объективная оценка потенциальных возможностей предприятия, а также параметров и характеристик его предпринимательского потенциала имеет большое значение для принятия своевременных управленческих решений [5].

Применение предложенного метода сравнительной комплексной рейтинговой оценки можно показать на примере анализа уровня трудового потенциала 6-ти рабочих-станочников цеха.

В качестве разделов для анализа трудового потенциала можно определить следующие группировки, которые формируют дерево качества трудового потенциала станочника: 1. Психофизиологические характеристики; 2. Квалификационно-трудовые характеристики; 3. Социально-статусные характеристики; 4. Мотивационный потенциал.

Согласно алгоритму сравнительной комплексной рейтинговой оценки итоговая табл. 1 по разделу «Психофизиологические характеристики», в которой уже выполнено ранжирование показателей анализируемых рабочих, имеет следующий вид (табл. 1):

Количество показателей может корректироваться относительно цели исследования.

Таблица 1

Итоговая таблица по разделу «Психофизиологические характеристики»

| № | Показатели | 1Р | 2Р | 3Р | 4Р | 5Р | 6Р |
|----|---|----|----|----|----|----|----|
| 1 | Возраст | 5 | 1 | 6 | 2 | 4 | 3 |
| 2 | Зрение | 6 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3 | Скорость простых сенсорных реакций | 6 | 5 | 4 | 2 | 3 | 1 |
| 4 | Способность переключения внимания | 3 | 4 | 5 | 2 | 6 | 1 |
| 5 | Уровень концентрации внимания | 3 | 2 | 4 | 5 | 1 | 6 |
| 6 | Объем кратковременной зрительной памяти | 1 | 3 | 2 | 4 | 5 | 6 |
| 7 | Совершенство наглядно-зрительной памяти | 1 | 3 | 5 | 6 | 2 | 4 |
| 8 | Степень координации движений руки | 4 | 5 | 6 | 1 | 2 | 3 |
| 9 | Стабильность нервной системы | 4 | 3 | 6 | 2 | 1 | 5 |
| 10 | Уровень технического мышления | 5 | 6 | 3 | 2 | 1 | 4 |
| 11 | Скорость принятия решений в неадекватной ситуации | 5 | 6 | 3 | 2 | 1 | 4 |
| 12 | Восприятие критики | 4 | 3 | 6 | 2 | 1 | 5 |
| 13 | Степень адекватности к изменению требований | 4 | 3 | 6 | 2 | 1 | 5 |
| 14 | Уровень интеллекта | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| | Сумма мест | 52 | 47 | 61 | 39 | 37 | 58 |

Длина вектора потенциала по первому разделу определится:

$$B_{11} = 100 - (52-14) \frac{100}{14(6-1)} = 46 \%,$$

$$B_{12} = 100 - (47-14) \frac{100}{14(6-1)} = 53 \%,$$

$$B_{13} = 100 - (61-14) \frac{100}{14(6-1)} = 33 \%,$$

$$B_{14} = 100 - (39-14) \frac{100}{14(6-1)} = 64 \%,$$

$$B_{15} = 100 - (37-14) \frac{100}{14(6-1)} = 67 \%,$$

$$B_{16} = 100 - (58-14) \frac{100}{14(6-1)} = 37 \%.$$

Подобным образом с помощью итоговых табл. 2, 3, 4 приведем расчет длины оставшихся трех векторов, которые формируют квадрат потенциала для каждого анализируемого рабочего, и результаты расчетов зафиксируем в табл. 5 «Параметры квадратов потенциалов рабочих».

Таблица 2

Итоговая таблица по разделу «Квалификационно-трудоустройство характеристики»

| № | Показатель | 1Р | 2Р | 3Р | 4Р | 5Р | 6Р |
|----|---|----|----|----|----|----|----|
| 1 | Квалификация | 3 | 4 | 6 | 2 | 1 | 5 |
| 2 | Стаж по специальности | 1 | 2 | 3 | 6 | 5 | 4 |
| 3 | Количество смежных профессий | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 1 |
| 4 | Производительность | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 5 | Качество работы | 2 | 1 | 6 | 4 | 5 | 3 |
| 6 | Процент брака | 2 | 1 | 6 | 4 | 5 | 3 |
| 7 | Трудолюбие | 4 | 5 | 6 | 1 | 2 | 3 |
| 8 | Исполнительность | 3 | 4 | 5 | 6 | 1 | 2 |
| 9 | Качество содержания раб.места | 2 | 6 | 1 | 5 | 4 | 3 |
| 10 | Накопленный опыт и знания | 6 | 5 | 4 | 3 | 1 | 2 |
| 11 | Генерация решений по совершенствованию производственного процесса | 2 | 6 | 1 | 5 | 4 | 3 |
| 12 | Наличие авторских свидетельств, изобретений | 5 | 4 | 6 | 2 | 3 | 1 |
| 13 | Наличие учеников | 1 | 2 | 4 | 6 | 3 | 5 |
| | Сумма мест | 39 | 48 | 56 | 52 | 42 | 36 |

Длина вектора потенциала по второму разделу определится:

$$B_{21} = 100 - (39-13) \frac{100}{13(6-1)} = 60 \%,$$

$$B_{22} = 100 - (48-13) \frac{100}{13(6-1)} = 46 \%,$$

$$B_{23} = 100 - (56-13) \frac{100}{13(6-1)} = 34 \%,$$

$$B_{24} = 100 - (52-13) \frac{100}{13(6-1)} = 40 \%,$$

$$B_{25} = 100 - (42-13) \frac{100}{13(6-1)} = 55 \%,$$

$$B_{26} = 100 - (36-13) \frac{100}{13(6-1)} = 65 \%.$$

Таблица 3

Итоговая таблица по разделу «Социально-статусные характеристики»

| № | Показатель | 1P | 2P | 3P | 4P | 5P | 6P |
|---|---|----|----|----|----|----|----|
| 1 | Образование | 1 | 3 | 5 | 6 | 2 | 4 |
| 2 | Социальный статус | 4 | 5 | 6 | 1 | 2 | 3 |
| 3 | Отношения в коллективе | 4 | 3 | 6 | 2 | 1 | 5 |
| 4 | Приверженность корпоративной культуре | 5 | 6 | 3 | 2 | 1 | 4 |
| 5 | Участи в жизни коллектива | 5 | 6 | 3 | 2 | 1 | 4 |
| 6 | Аргументированность социально-политической точки зрения | 4 | 3 | 6 | 2 | 1 | 5 |
| 7 | Участие в общественных организациях | 4 | 3 | 6 | 2 | 1 | 5 |
| 8 | Уровень спортивной подготовки и участие в спортивной жизни коллектива | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| | Сумма мест | 28 | 31 | 38 | 21 | 14 | 36 |

Длина вектора потенциала по третьему разделу определится:

$$B_{31} = 100 - (28-8) \frac{100}{8(6-1)} = 50\%,$$

$$B_{31} = 100 - (31-8) \frac{100}{8(6-1)} = 43\%,$$

$$B_{31} = 100 - (38-8) \frac{100}{8(6-1)} = 25\%,$$

$$B_{31} = 100 - (21-8) \frac{100}{8(6-1)} = 68\%,$$

$$B_{31} = 100 - (14-8) \frac{100}{8(6-1)} = 85\%,$$

$$B_{31} = 100 - (36-8) \frac{100}{8(6-1)} = 30\%.$$

Таблица 4

Итоговая таблица по разделу «Мотивационный потенциал»

| № | Показатель | 1P | 2P | 3P | 4P | 5P | 6P |
|---|---|----|----|----|----|----|----|
| 1 | Мотивы | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2 | Ценностные ориентации | 2 | 1 | 6 | 4 | 5 | 3 |
| 3 | Установки и ценности корпоративной культуры | 2 | 1 | 6 | 4 | 5 | 3 |
| 4 | Вероисповедание | 4 | 5 | 6 | 1 | 2 | 3 |
| 5 | Участие в общественных организациях | 3 | 4 | 5 | 6 | 1 | 2 |
| 6 | Разработка решений мотивационного характера | 2 | 6 | 1 | 5 | 4 | 3 |
| | Сумма мест | 19 | 22 | 28 | 23 | 19 | 15 |

Длина вектора потенциала по четвертому разделу определится:

$$B_{41} = 100 - (19-6) \frac{100}{6(6-1)} = 57 \%,$$

$$B_{42} = 100 - (22-6) \frac{100}{6(6-1)} = 47\%,$$

$$B_{43} = 100 - (28-6) \frac{100}{6(6-1)} = 27 \%,$$

$$B_{44} = 100 - (23-6) \frac{100}{6(6-1)} = 43 \%,$$

$$B_{45} = 100 - (19-6) \frac{100}{6(6-1)} = 57 \%,$$

$$B_{46} = 100 - (15-6) \frac{100}{6(6-1)} = 70 \%.$$

Таблица 5

Параметры квадратов потенциалов ранжируемых рабочих

| | Раздел 1 | Раздел 2 | Раздел 3 | Раздел 4 |
|----|----------|----------|----------|----------|
| | Вектор 1 | Вектор 2 | Вектор 3 | Вектор 4 |
| P1 | 46 | 60 | 50 | 57 |
| P2 | 53 | 46 | 43 | 47 |
| P3 | 33 | 34 | 25 | 27 |
| P4 | 64 | 40 | 68 | 43 |
| P5 | 67 | 55 | 85 | 57 |
| P6 | 37 | 65 | 30 | 70 |

Если в результате получается фигура, близкая к квадрату, то рассматриваемый объект имеет сбалансированный потенциал, что служит основой успеха его деятельности.

Внешний контур определяет возможности работника для развития потенциала, или определяет резерв нереализованных возможностей.

По данным табл. 5 строим квадраты потенциалов для анализируемых рабочих (рис. 1).

Графоаналитический метод «квадрат потенциала» дает возможность систематически устанавливать количественные и качественные связи между отдельными элементами потенциала, уровень его развития и конкурентоспособности, и на основании этого своевременно обосновывать и реализовывать управленческие решения, направленные на повышение эффективности функционирования предприятия, а, следовательно, на развитие потенциала предприятия и повышения его стоимости.

В том случае, если квадрат имеет правильную форму, т.е. образующие его векторы равны или примерно равны, то анализируемый объект имеет сбалансированный потенциал, что является залогом стабильного функционирования и развития.

Если квадрат имеет искаженную форму, либо один из векторов развит намного больше по сравнению с другими, или все векторы развиты по-разному (дисгармония векторов), то предпринимательский потенциал требует немедленной оптимизации, которая позволит сбалансировать все элементы потенциала и, возможно, трансформирует его на более высокий уровень.

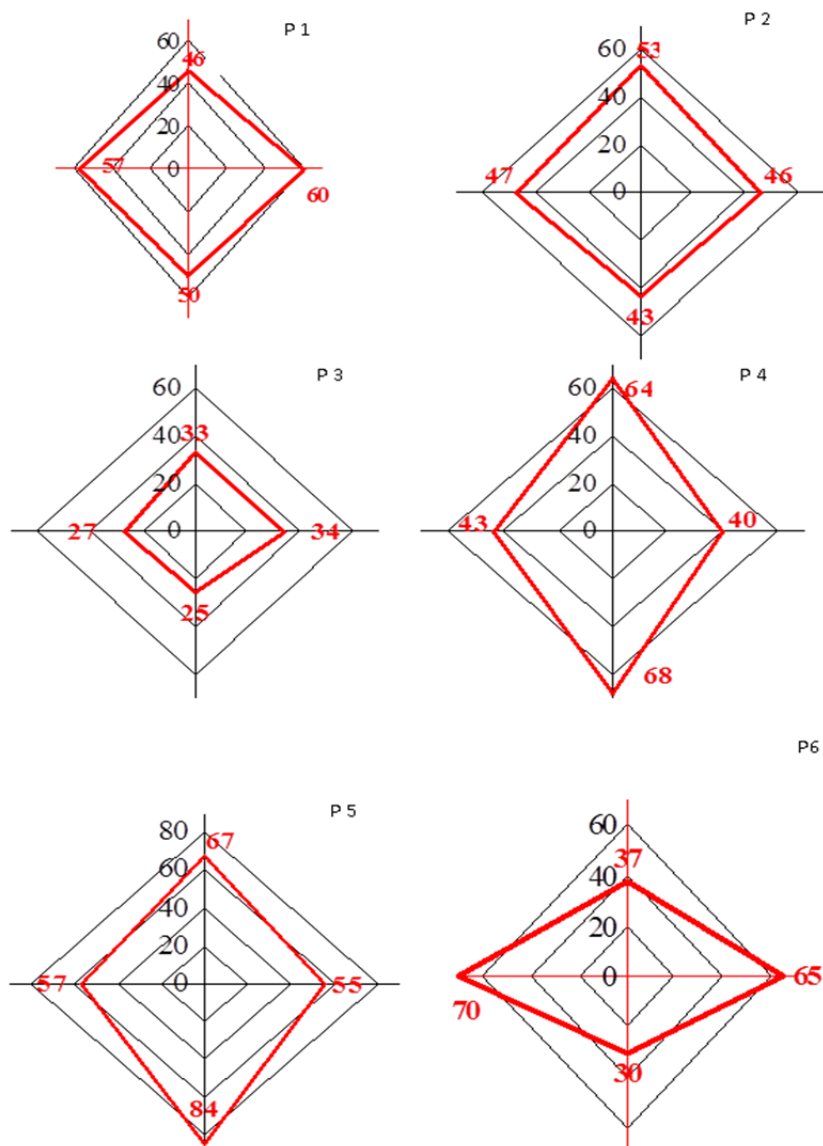


Рис. 1. Уровень реализации трудового потенциала рабочих

Исходя из этого, можно охарактеризовать уровень развития и реализации потенциалов рассматриваемых объектов (работников). Так квадрат первого ранжируемого работника свидетельствует, что его трудовой потенциал находится на среднем уровне. Наиболее развитые 2 и 4 векторы характеризуют достаточно высокие квалификационно-трудовые характеристики и уровень мотивационного потенциала этого работника.

Графическое изображение трудового потенциала второго работника приводит к выводу, что при наличии высоких показателей по психофизиологическим характеристикам, остальные, а именно, квалификационно-трудовые, социально-статусные и мотивационные, требуют дальнейшего развития, поскольку по оценке находятся на среднем уровне, причем ближе к низкому. Эта ситуация характерна для молодых специалистов, потенциал которых полностью не реализован, и имеет существенный резерв.

По третьему рабочему можно сказать, что, по всей видимости, он представляет малую ценность для предприятия, поскольку его трудовой потенциал по всем групповым показателям находится на уровне ниже среднего.

Оценка потенциалов четвертого и пятого работников свидетельствует о том, что при достаточно высоких психофизиологических характеристиках сделан акцент на развитии социально-статусных характеристик, а вот квалификационно-трудовые и мотивационные кри-

терии находятся на среднем уровне. Желательно устранить выявленный дисбаланс, что в результате может повысить потенциал этих работников в целом.

Оценка характеристик шестого рабочего показывает, что, несмотря на низкий уровень критериальных показателей первой и третьей группы, квалификационно-трудовые характеристики и уровень мотивационного потенциала достаточно высоки. Такой потенциал характерен для работников зрелого возраста, которые имеют значительный трудовой стаж и достаточно высокую квалификацию.

Для практической реализации предлагаемой методики можно создать специальную мультидисциплинарную группу, специалисты которой будут обрабатывать конкретные задачи в рамках проекта «квадрат потенциала», например:

Целевой аспект – трудовой потенциал, или предпринимательский потенциал предприятия в целом, отдельных производств, подразделений, потенциал системы управления затратами, инвестиционный потенциал, маркетинговый потенциал и пр.

Разработка информационной базы данных и программных продуктов.

Структурирование групп критериальных показателей – количественный и качественный аспект.

Сбор релевантной информации в зависимости от выбранной цели проведения анализа. Формирование аналитической группы для оценки результатов и пр.

Таким образом, рассмотрен пример реализации графоаналитического подхода для оценки трудового потенциала рабочих и сформулирована перспектива реализации этой методики в различных аспектах. Аналогичным образом можно выполнить ранжирование специалистов и руководителей с целью определения их ценностных характеристик для предприятия, при этом необходимо сформировать другие групповые показатели в зависимости от ранжируемой категории трудящихся.

ВЫВОДЫ

Таким образом, предложенная методика позволяет дать комплексную оценку структуре, сбалансированности, уровню реализации трудового потенциала трудящихся, выявить имеющиеся резервы для наращивания не только названного, но и предпринимательского потенциала в целом, разработать обоснованные управленческие решения, направленные на дальнейшее развитие кадрового потенциала.

В перспективе рассмотренный графоаналитический метод управления трудовым потенциалом предполагается использовать для оценки эффективности деятельности предприятия с учетом различных рисков, возникающих на каждой стадии развития предприятия.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Быкова Е.В. Формирование и использование трудового потенциала региона в переходной экономике России: Автореф. дис. . канд. экон. наук / Е.В. Быкова. – Саратов, 2000. – 13 с.
2. Верховлазенко В.Н. Критериальное управление развитием компании: монография. – М.: ИНФРА-М, 2012. – 206 с.
3. Воронин В.В. Трудоресурсный потенциал в условиях реструктуризации отраслей хозяйственного комплекса / В.В. Воронин. – Самара: Изд-во Са-марск. гос. экон. акад., 2010. – 480 с.
4. Dobykina E.K. Development of enterprises' working potential management sistemjn the basis of a three-dimensional model of the competition spase, in conditions of adaptation to international integration requirements. *Journal of Economic and Social Studies. Hungary, Nyiregyhaza, 2011* – P. 39–46.
5. Добыкина Е. К. Повышение рыночной стоимости трудового потенциала в условиях международной интеграции. / Е. К. Добыкина // *Вісник ДДМА: збірник наукових праць*. – Краматорськ: ДДМА. – №4 (21). – С. 60–65.
6. Добыкина Е. К. Оценка трудового потенциала предприятия с использованием графоаналитического метода на примере ПАО «НКМЗ» / Е. К. Добыкина, И. В. Андриюшина // *Международная научно-практическая конференция «Актуальные достижения европейской науки - 2013», 17-25. 06. 2013г.* – Том 3. Экономика. – София «Бял ГРАД-БГ» ООД, 2013. – С. 24-29.
7. Кротова Н.В. Методология управления человеческим капиталом в сфере культуры: Автореф. дис. . д-ра экон. наук / Н.В. Кротова. – М., 2010. – 41 с.
8. Михайлин Д.Л. Управление трудовыми ресурсами в условиях нестабильной внешней среды (на примере предприятий химической отрасли): Авто-реф. дис. . канд. экон. наук/ Д.Л. Михайлин. – Тула, 2010. – 15 с.