

Е. Е. Нилова (lenanilova13@mail.ru),
инженер по научно-технической информации
Белорусский торгово-экономический
университет потребительской кооперации
г. Гомель, Республика Беларусь

ОЦЕНКА ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПОТРЕБИТЕЛЬСКОЙ КООПЕРАЦИИ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

В статье рассматриваются вопросы, связанные с проблемой оценки трудового потенциала потребительской кооперации, рассмотрены существующие методики оценки трудового потенциала организации, выявлены их недостатки и достоинства.

This article discusses issues related to the problem of assessing the employment potential of Consumer Cooperatives, the existing methodology for assessing the employment potential of the organization, revealed their advantages and disadvantages.

На сегодняшний день одной из проблем для предприятий и организаций является сохранение конкурентоспособности и поддержание активности в условиях изменяющейся внешней среды. Эффективность деятельности организаций во многом обусловлена правильным формированием состава и структуры экономического потенциала, а также его оценки. В настоящее время в условиях жесткой конкуренции в потребительской кооперации значительно возрастает значение трудового потенциала, играющего ведущую роль в экономическом потенциале. От обеспеченности кадрами, уровня их квалификации, мотивации труда, заинтересованности работников в результатах своей деятельности, их отношения к выполнению своих обязанностей зависят масштабы развития, обеспечение конкурентоспособности, реализация социальной миссии и эффективность потребительской кооперации.

В настоящее время в литературе существует множество определений трудового потенциала. Можно выделить несколько различных подходов к определению трудового потенциала:

- отождествление трудового потенциала организации с трудовыми ресурсами;
- отождествление трудового потенциала с рабочей силой.

С нашей точки зрения, трудовой потенциал зависит не только от численности трудовых ресурсов, но и от их качественного состава и эффективности использования. Сведение трудового потенциала к трудовым ресурсам недопустимо, так как одно и то же количество трудовых ресурсов обладает разным потенциалом, т. е. может обеспечить достижение неодинаковых результатов. Это зависит от ряда факторов: квалификации работников, их качественного состава, степени соответствия образования работников занимаемой должности, производительности труда, физического, психического и социального здоровья, знаний, умений, навыков, способности к межличностным коммуникациям и др.

В связи с вышеизложенным, необходимо отметить, что нет общепризнанного понимания данной категории, поэтому возникают трудности в оценке и количественном измерении трудового потенциала.

В современной экономической литературе для оценки трудового потенциала предлагается применять такие подходы, как экономический, временной, индексный, ресурсный, стоимостной, бальный и т. д.

Многие авторы предлагают оценивать трудовой потенциал через совокупный потенциальный фонд рабочего времени (Φn), рассчитываемый по следующей формуле:

$$\Phi n = Ч \cdot Д \cdot П,$$

где $Ч$ – общая численность работающих, чел.;

$Д$ – количество дней работы в анализируемом периоде;

$П$ – продолжительность рабочего дня.

Однако несмотря на простоту в расчетах данная методика, на наш взгляд, имеет ряд существенных недостатков, один из которых состоит в том, что она вообще не учитывает никаких качественных характеристик работника и результатов его деятельности. Данная методика учитывает только нахождение работника на рабочем месте. Следовательно, чем больше списочная численность работников организации, тем выше ее трудовой потенциал, что не является правильным, так как трудовой потенциал должен в первую очередь характеризоваться качественными характеристиками работника.

Метод балльной оценки компонентов трудового потенциала. Данный метод является самым простым и доступным для оценки трудового потенциала. Каждый компонент трудового потенциала выражается количественными значениями в определенных пределах, при этом каждый из компонентов может быть дифференцирован в пределах установленного количества баллов, так же разные оценочные шкалы могут быть установлены для разных категорий работников.

Единой общепринятой методики балльной оценки кадрового потенциала организации не существует. Различные авторы предлагают разные системы оценки кадрового потенциала (под системой оценки кадрового потенциала мы подразумеваем совокупность методических материалов, описывающих непосредственно процедуру оценки и содержащих все необходимые для расчета по данной методике формулы и коэффициенты), каждая из которых обладает собственным перечнем достоинств и недостатков.

Так, Е. П. Третьякова в работе «Оценка трудового потенциала организации» описывает два метода оценки трудового потенциала: индикаторный метод и метод контрольных вопросов. Согласно Третьяковой, для оценки трудового потенциала с использованием индикаторного метода необходимо произвести выбор ключевых параметров, оценочных показателей и разработать измерительные шкалы. Это делается индивидуально для каждой организации экспертным путем. При этом в анализируемой работе приводятся примеры ключевых параметров, которые могут быть использованы при проведении оценки трудового потенциала предприятия: уровень образования сотрудников, стаж работы в организации, удовлетворенность работников. В качестве оценочных показателей для приведенных ключевых параметров могут выступать соответственно процент работников с высшим, незаконченным высшим и средним специальным образованием (либо только с высшим образованием); процент работников, имеющих стаж работы в организации более определенного количества лет; результаты анкетирования работников на предмет выявления уровня их удовлетворенности. После выбора ключевых параметров и оценочных показателей для них производится разработка шкал, позволяющих перевести значения оценочных показателей в условные единицы – баллы. Третьякова рекомендует использовать балльные оценки в пределах от 1 до 5 баллов. Примеры таких шкал также можно найти в данной работе [1, с. 140]. После этого производится подсчет суммы баллов по всем показателям.

Недостатками индикаторного метода описанного выше, на наш взгляд, являются следующие:

- в рамках данного метода не применяется процедура взвешивания (все показатели имеют равный вес при получении совокупной оценки трудового потенциала);
- для получения интегрального показателя используется суммирование, вследствие чего балльная оценка трудового потенциала, с одной стороны, зависит от количества показателей (которое может варьироваться), а с другой – не может быть интерпретирована без детального изучения всей документации системы оценки.

Данный недостаток, на наш взгляд, может быть частично компенсирован, если для итоговой оценки трудового потенциала также будет разработана шкала, которая позволит оценить интегральный показатель по пятибалльной шкале.

Другой метод, описанный в статье Третьяковой, – метод контрольных вопросов, – ориентирован на оценку кадрового потенциала индивидуальных работников [1, с. 141–142]. На первом этапе в рамках данного метода производится отбор признаков оценки качества персонала с учетом специфики конкретной организации. Каждый признак имеет определенную значимость. Значимость каждого признака X_j может принимать значение от 0 до 1 при этом сумма значимостей всех признаков должна равняться единице.

Для оценки каждого из признаков формируется перечень вопросов, которые будут заданы сотрудникам, потенциал которых требуется оценить при проведении анкетного опроса. На основании анализа ответов, данных сотрудниками на эти вопросы, уровень развития каждого признака у респондентов оценивается в баллах: 1 – низкий, 2 – средний, 3 – выше среднего, 4 – высокий. Интегральная оценка всей совокупности качеств j -го сотрудника (K_j), представляющая собой оценку его трудового потенциала, производится по формуле

$$K_j = \sum_{i=1}^n a_{ij} \cdot x_i,$$

где K_j – интегральная оценка трудового потенциала j -го работника;

a_{ij} – уровень развития i -го признака у j -го сотрудника;

x_i – значимость i -го признака.

Одним из недостатков данной методики является то, что оценка трудового потенциала дается на основе анкетных данных самого работника. При этом не учитываются его качественные характеристики (опыт, образование, стаж работы).

Однако нельзя не отметить, что приведенные методики являются новыми в исследованиях по оценке трудового потенциала организации и не апробированными в практической деятельности потребительской кооперации.

Ряд авторов предлагает использовать для оценки трудового потенциала предприятия конкретные показатели. Так, например, Р. П. Колосова считает, что трудовой потенциал можно измерить затратами живого труда: «Измерение затрат живого труда на изготовление продукции проявляется в изменении, движении ряда экономических показателей, таких как численность работающих, заработная плата, рабочее время, трудоемкость, профессиональная квалификационная структура кадров и др. Каждый из них, характеризуя различные стороны трудового потенциала, более или менее полно, в зависимости от своей природы и метода исчисления, отражает место затрат живого труда в совокупных затратах предприятия (объединения) на изготовление продукции» [2].

Интегральная оценка трудового потенциала. К данной группе относятся методы и методики оценки трудового потенциала, выражающие совокупность компонентов, составляющих трудовой потенциал с количественной и качественной стороны, в виде одного показателя. Данная методика представляет наибольший практический интерес.

В практике существует и стоимостной метод оценки трудового потенциала. Например, В. Н. Авдеенко и В. А. Котлов предлагают в стоимость трудового потенциала, кроме стоимостного выражения затрат труда, включать также расходы, связанные с обучением персонала, переподготовкой и повышением квалификации. С учетом этого стоимость трудового потенциала предприятия (C_{TP}) они предлагают определять по формуле

$$C_{TP} = \Phi_{ЗП} + \Phi_{МП} + Z_0 + Z_{ПП} + Z_{ПК},$$

где $\Phi_{ЗП}$ – фонд заработной платы персонала организации;

$\Phi_{МП}$ – фонд материального поощрения;

Z_0 – затраты по обучению кадров;

$Z_{ПП}$ и $Z_{ПК}$ – расходы, связанные с их переподготовкой и повышением квалификации.

Данный метод позволяет более или менее точно определить стоимость материально-вещественного состава производительных сил, но мало пригоден для измерения их «человеческой» стороны. Если бы развитие производительных сил было адекватным увеличению капитала, тогда стоимостные измерители срабатывали бы. В этом случае также не учитывается качественный состав трудовых ресурсов.

На наш взгляд, для оценки трудового потенциала потребительской кооперации можно применять все перечисленные методы, однако мы считаем, что стоимостная оценка должна быть скорректирована с учетом качественных характеристик работника (образование, стаж, квалификация, коммуникабельность, состояние здоровья). По данной причине, мы предлагаем рассчитывать следующие показатели:

- коэффициент стабильности персонала – отношение числа сотрудников, проработавших на предприятии несколько лет (более 3) к среднесписочной численности работников;
- коэффициент состояния здоровья – отношение фактического фонда рабочего времени к фонду рабочего времени без учета потерь вследствие болезни;
- коэффициент физической трудоспособности – отношение числа работающих в наиболее производительном возрасте (25–40 лет) к среднесписочной численности работников;
- коэффициент квалификации – отношение количества работников, уровень образования которых совпадает с уровнем выполняемых работ по должностным инструкциям к общему числу работников;
- коэффициент образования – отношение численности работников с высшим и средним специальным образованием к среднесписочной численности работников;
- коэффициент трудоспособности – отношение численности работников в трудоспособном возрасте к среднесписочной численности работников;
- коэффициент производительности труда – отношение фактического показателя производительности труда к плановому или нормативному;

- коэффициент рентабельности труда – отношение фактического показателя рентабельности труда к плановому или нормативному (для предприятия, отрасли);
- коэффициент отношения сотрудников к организации – отношение фактического уровня удовлетворенности работой в организации, нормами труда, проводимой организацией политики в производственной и социальной сфере (выявляемого путем ежегодного анкетирования по специально разработанным вопросам) к максимально возможному.

Таким образом, в ходе исследования было установлено, что существуют различные подходы к оценке трудового потенциала организации, однако не одна из методик не затрагивает оценку трудового потенциала потребительской кооперации. Очевидна необходимость проведения дополнительных исследований данной проблемы непосредственно для системы потребительской кооперации.

Список использованной литературы

1. **Третьякова, Е. П.** Оценка трудового потенциала организации / Е. П. Третьякова // Менеджмент в России и за рубежом. – 2009. – № 1. – С. 136–144.
2. **Колосова, Р. П.** Анализ живого труда / Р. П. Колосова // Вопросы экономики. – 2002. – № 3. – С. 12–17.