

УДК 658.5 (075.8)

С.П.Печенюк (асп., каф. НЭ), М.Д.Медников, д.э.н., проф.

КОЛИЧЕСТВЕННЫЕ МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА МАШИНОСТРОИТЕЛЬНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Эффективность использования трудовых ресурсов в современной теории управления рассматривается в качестве конкурентного преимущества современного предприятия. Трудовые ресурсы предприятия в данном контексте рассматриваются не только в количественном, но и в качественном аспекте. На практическом уровне это выражается использованием программ повышения квалификации работников, уменьшением сроков адаптации, планировании карьерного роста и т.д.

В отечественной науке влияние человеческого фактора в производственной системе представлено категорией трудового потенциала. Данная категория объединяет как реализованные, так и резервные возможности персонала при осуществлении трудовой деятельности и представляет собой совокупность психофизиологического, образовательно-квалификационного, ценностно-ориентационного и организационного компонентов. Прикладное значение трудового потенциала трудно переоценить, так как на основе его анализа формируется кадровая политика предприятия.

Современные подходы к количественной оценке трудового потенциала включают два способа.

1. Оценка интегральным показателем, в котором компоненты трудового потенциала представлены средней геометрической величиной, которые выявляются с помощью опросов репрезентативной выборки персонала предприятия [1]. При реализации данного метода возможны ошибки, связанные с качеством опроса и устанавливаемыми весами степени проявления показателей.

2. Оценка трудового потенциала через совокупный фонд рабочего времени, который корректируется с учетом коэффициентов половозрастной производительности труда, редукации труда (отражает производительность труда квалифицированных работников относительно средней производительности) и показателя закрепляемости персонала [2]. Данный подход более обоснован, так как в ходе его применения используются формализованные показатели, а не субъективные оценки.

На наш взгляд, количественная оценка трудового потенциала предприятия должна быть основана на методологической предпосылке неоднородности персонала как субстанции трудового потенциала. В соответствии с двойственностью природы труда персонал предприятия имеет интеллектуальную и физические составляющие и должен быть дифференцирован на однородные функциональные группы (основные и вспомогательные рабочие, специалисты, руководители и т.д.), что позволит наиболее полно оценить динамику компонентов потенциала работников в зависимости от половозрастных различий. В частности, для работников интеллектуального труда эффективность реализации своих функций зависит в большей мере не от физических возможностей, а от образовательно-квалификационного уровня работника, который нами предлагается исчислять как отношение стажа работы в должности к нормативному сроку (предъявляемым требованиям квалификационной характеристики; установленному с помощью экспертного метода).

ЛИТЕРАТУРА:

1. Хлопова Т.В., Дьякович М.П. К оценке трудового потенциала предприятия. Иркутская государственная экономическая академия, 2003.- 22 стр.
2. Экономика труда (социально-трудовые отношения) /Под ред. Н.А. Волгина. – М., «ЭКЗАМЕН», 2002. – 736 с.