

УДК 006:005.6(075.8)

ОЦЕНКА ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

Гусарова Е.А.

студент

ФГБОУ ВО «Пензенский государственный университет архитектуры и строительства»,

Пенза, Россия

Макарова Л.В.

к.т.н., доцент

ФГБОУ ВО «Пензенский государственный университет архитектуры и строительства»,

Пенза, Россия

Аннотация

Динамичность внешней среды предприятия требует быстрой реакции на ее изменения, что определяется рядом факторов, главный из которых – потенциал предприятия. Для обеспечения устойчивого положения на рынке потенциал предприятия необходимо не только сформировать, но и постоянно оценивать, поддерживать и развивать в соответствии с поставленными руководством целями. В настоящее время значительное внимание уделяется трудовому потенциалу как решающему фактору в производстве конкурентоспособной продукции и предоставлении качественных услуг. В статье представлена оценка трудового потенциала на примере одного из предприятий пищевой промышленности.

Ключевые слова: трудовой потенциал, профессионально-квалификационный потенциал, управление персоналом

EVALUATION OF THE LABOR POTENTIAL OF THE ENTERPRISE

Gusarova E.A.

student

Penza State University of Architecture and Construction

Penza, Russia

Makarova L.V.

Ph.D., associate professor

Penza State University of Architecture and Construction

Penza, Russia

Annotation

The dynamic nature of the company's external environment requires a quick reaction to its changes, which is determined by a number of factors, the main one being the enterprise's potential. To ensure a stable position in the market, the enterprise's potential is not only to form, but also constantly assess, support and develop in accordance with the goals set by the management. At present, considerable attention is paid to the labor potential as a decisive factor in the production of competitive products and the provision of quality services. The article presents an assessment of the labor potential by the example of one of the food industry enterprises.

Keywords: labor potential, professional qualification potential, personnel management

В современных рыночных условиях наблюдается непрерывный процесс научно-технического и инновационного развития. В связи с этим возрастают потребности различных отраслей производства в высококвалифицированных кадрах, способных к освоению современного оборудования, восприятию инноваций, продвижению новых видов услуг и принятию качественно новых управленческих решений. Для обеспечения высоких темпов экономического роста в современных условиях необходимо создавать и постоянно совершенствовать условия для эффективного использования трудового потенциала на различных уровнях [1; 2].

Трудовой потенциал предприятия не является постоянной величиной. Под воздействием различных факторов изменяются количественные и качественные характеристики, которые определяют, насколько продуктивно и качественно предприятие использует данный потенциал. В связи

с этим, исследование уровня трудового потенциала, выявление особенностей и эффективности его использования является главной задачей любого предприятия, направленной на повышение конкурентоспособности его хозяйственной деятельности. Эффективное управление персоналом на предприятии обеспечивается, если его сотрудники имеют возможность полностью использовать свой трудовой потенциал, свои физические, умственные и предпринимательские способности для осуществления целей и задач, которые стоят перед предприятием [3].

Структура трудового потенциала предприятия включает социальные, функциональные, демографические, профессиональные, квалификационные и другие характеристики групп работников. Как правило, профессионально-квалификационный потенциал организации оценивается полновозрастным составом, стажем работы, образовательным уровнем персонала и усилием организации по повышению профессиональной подготовки работников [4; 5].

Проведем оценку профессионально – квалификационного потенциала предприятия на примере ООО «Бековский РПК «Октябрь»» (таблица 1).

Таблица 1- Исходные данные потенциала ООО «Бековский РПК «Октябрь»» за 2014-2018 г.г.

Показатель/год	2014		2015		2016		2017		2018	
	Всего	Удельный вес								
1.Персонал предприятия										
1.1 Средняя списочная численность основных рабочих	151	79,47	183	84,33	197	85,28	215	84,65	218	84,82
1.2 Средняя списочная численность остальных категорий работников	29	20,53	34	15,67	34	14,72	39	15,35	39	15,18
2.Структура персонала по полу										
2.1 Мужчины	69	36,32	84	38,71	89	38,53	99	38,98	102	39,69
2.2 Женщины	121	63,68	133	61,19	142	61,47	155	61,02	155	60,31
3.Возрастной состав персонала										
3.1 до 20 лет	1	0,53	1	0,46	-	-	-	-	-	-
3.2 20-30	58	30,53	56	25,81	56	24,24	46	18,11	46	17,90
3.3 30-40	60	31,57	63	29,03	69	29,87	77	30,31	77	29,96

3.4 40-50	42	22,11	64	29,49	70	30,30	79	31,10	81	31,52
3.5 50-60	27	14,21	31	14,28	34	14,72	45	17,72	45	17,51
3.6 старше 60	2	1,05	2	0,93	5	2,16	7	2,76	8	3,11
4.Распределение персонала по стажу работы										
4.1 до 1 года	1	0,53	27	12,44	31	13,42	25	9,84	28	10,90
4.2 1-2 года	21	11,05	22	10,14	14	6,06	29	11,42	29	11,28
4.3 2-5 гг.	39	20,53	39	17,97	57	24,68	65	25,59	65	25,29
4.4 5 лет и более	129	67,89	129	59,45	129	55,84	135	53,15	135	52,53
5.Образовательный уровень										
5.1 Неполное среднее	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5.2 Общее среднее	2	1,05	2	0,93	2	0,87	-	-	-	-
5.3 Среднее специальное	49	25,79	59	27,19	71	30,73	74	29,13	74	28,79
5.4 Незаконченное высшее	9	4,74	9	4,14	8	3,46	10	3,94	8	3,12
5.5 Высшее	130	68,42	147	67,74	150	64,94	170	66,93	175	68,09

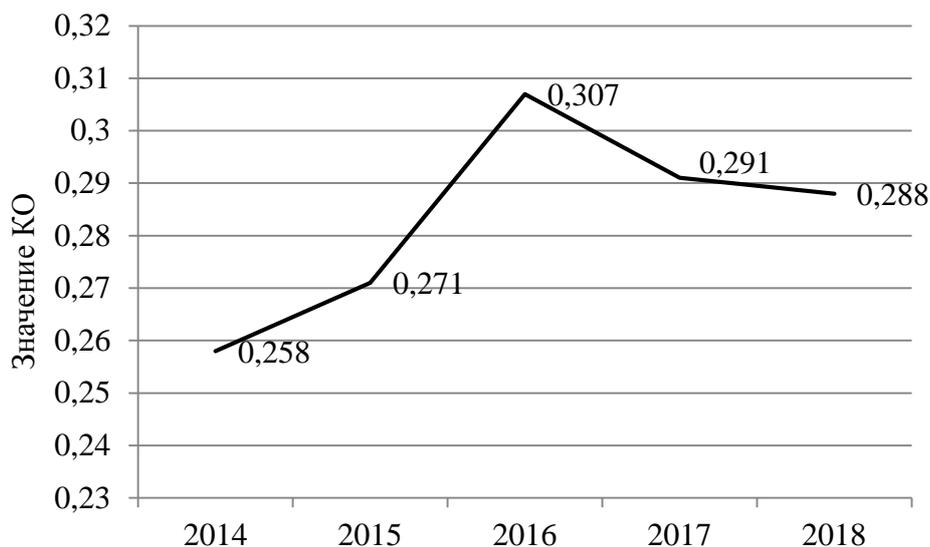
Для оценки уровня образования необходимо рассчитать коэффициент образования (КО), определяемый долей работников с высшим и средним образованием к общей численности работающих:

$$КО = \frac{N_i}{N}, \quad (1)$$

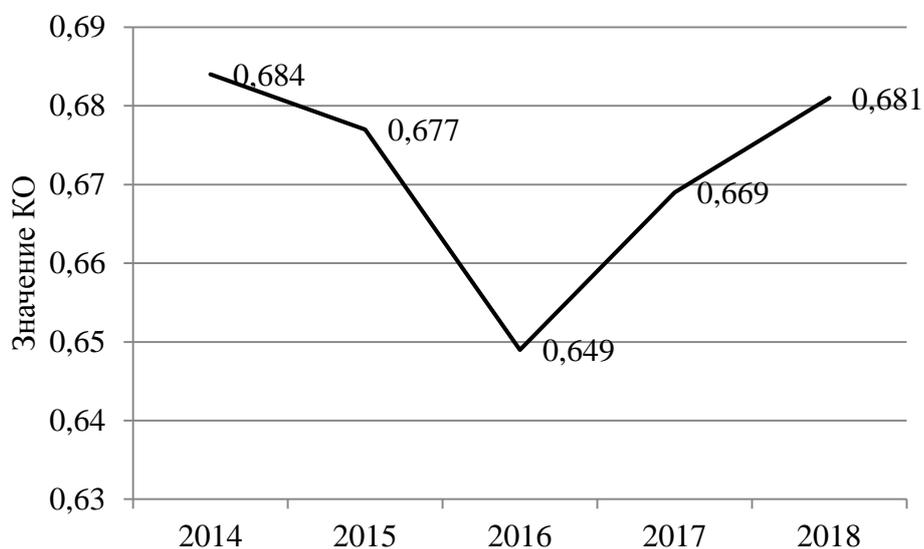
где N_i -количество работников, имеющих i -й уровень образования;

N - общая численность работников.

Изменение значения коэффициента уровня образования (с учетом доли работников со средним образованием и высшим образованием) на ООО «Бековский РПК «Октябрь»» за период деятельности 2014-2018 гг. представлено на рис. 1.



а) с учетом доли работников со средним образованием



б) с учетом доли работников с высшим образованием

Рис. 1- График изменения коэффициента уровня образования

Полученные значения коэффициентов за оцениваемый период свидетельствуют о достаточно высокой степени квалификации сотрудников, так как большинство из них имеет высшее образование. Однако, в период с 2015 г. по 2018 г. наблюдается тенденция уменьшения доли работников с высшим образованием, что связано с увольнением высококвалифицированных специалистов.

Важную роль при оценке трудового потенциала представляет расчет коэффициента стабильности коллектива (КС), оцениваемый как отношение количества работников, проработавших в данной организации не менее 2 лет, к общему числу работников:

$$КС = \frac{N_c}{N}, \quad (2)$$

где N_c – численность работников со стажем работы на данном предприятии 2 года и более.

Анализ изменения значения коэффициента стабильности коллектива ООО «Бековский РПК «Октябрь»» представлен на рис. 2.

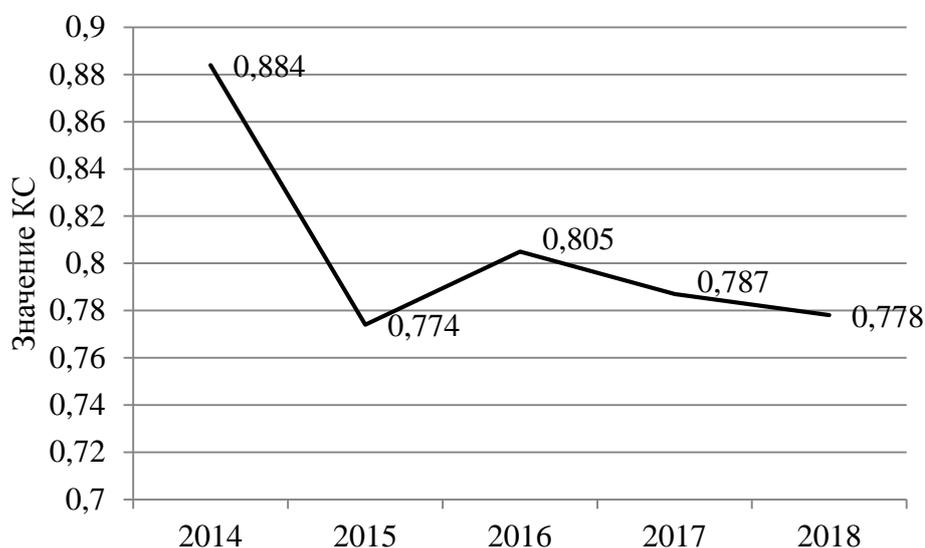


Рис. 2- График изменения коэффициента стабильности коллектива

Результаты расчета свидетельствуют о достаточном высоком уровне стабильности коллектива.

Еще одним из значимых характеристик трудового потенциала предприятия является коэффициент физической трудоспособности, рассчитываемый как отношение количества сотрудников в возрасте от 20 до 50 лет к общей численности персонала:

$$КФТ = \frac{N_j}{N}, \quad (3)$$

где N_j - количество работников, находящихся в возрасте от 20 до 50 лет.

Анализ изменения значений, полученные при расчете коэффициента физической трудоспособности (рис. 3), свидетельствует о том, что более половины работников находятся в наиболее трудоспособном возрасте. Однако руководству ООО «Бековский РПК «Октябрь»» требуется разработать комплекс мероприятий, направленных на стабилизацию значения коэффициента физической трудоспособности работников. Данную задачу можно реализовать с помощью привлечения молодых специалистов, в том числе за счёт сотрудничества с учебными заведениями, реализующими производственно-ориентированную технологию обучения.

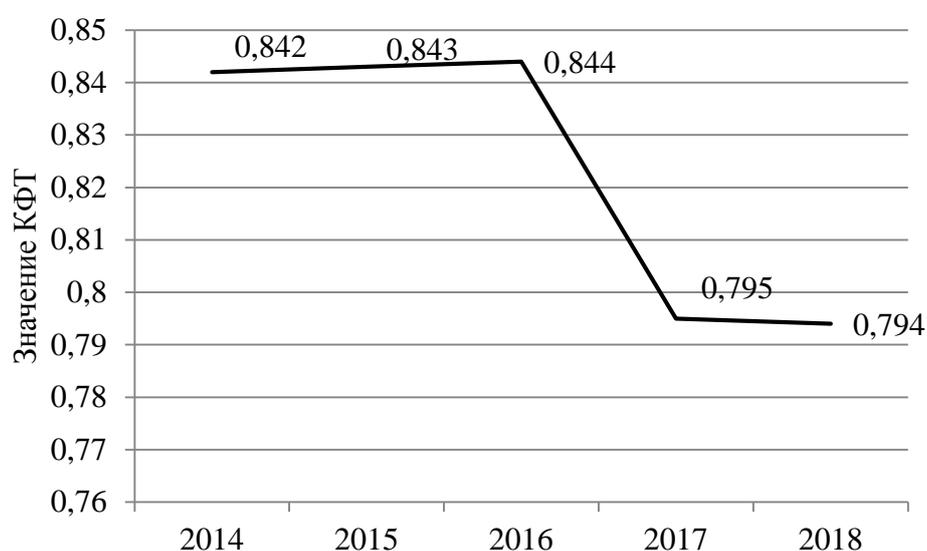


Рис. 3- График изменения коэффициента физической трудоспособности

Результаты сравнительного анализа вышеуказанных коэффициентов трудового потенциала организации за 2014 г. и 2018 г. представлены в виде циклограммы на рис. 4.

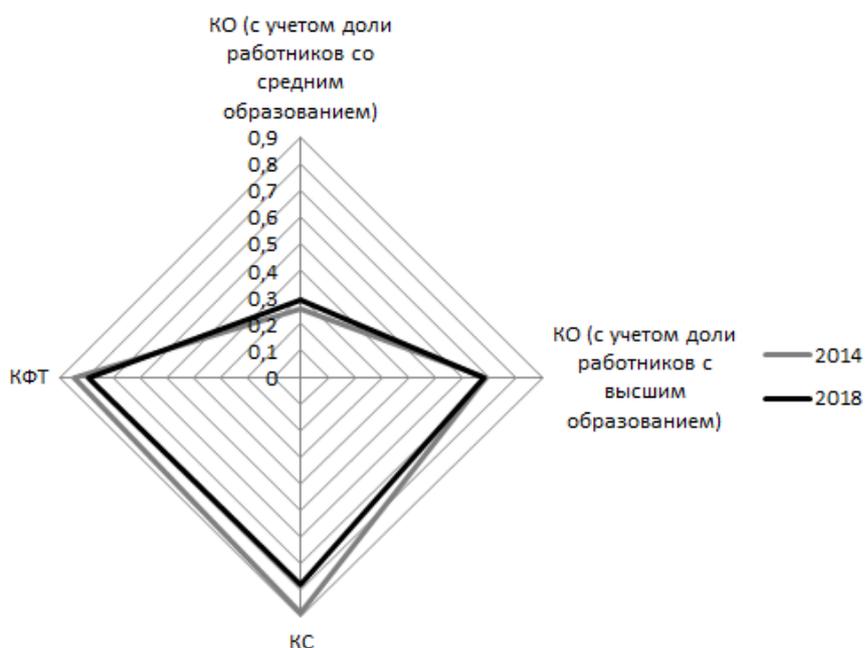


Рис. 4- Циклограмма сравнения 2014 и 2018 года

Интегральный показатель качественной характеристики профессионально-квалификационного потенциала (ПКП) предприятия рассчитывается по формуле:

$$\text{ПКП} = a \cdot \text{КО} + b \cdot \text{КС} + c \cdot \text{КФТ} \quad (4)$$

где a, b, c – коэффициенты значимости параметров трудового потенциала.

Оценка значимости рассматриваемых параметров по результатам экспертного опроса представителей руководства предприятия и приглашенных экспертов представлена в таблице 2.

Таблица 2- Коэффициенты значимости параметров трудового потенциала

Наименование коэффициента	Значимость
Коэффициент уровня образования (a)	3
Коэффициент стабильности коллектива (b)	3
Коэффициент физической трудоспособности (c)	4

Результаты расчета интегрального коэффициента трудового потенциала предприятия за исследуемый период представлены на рис. 5.

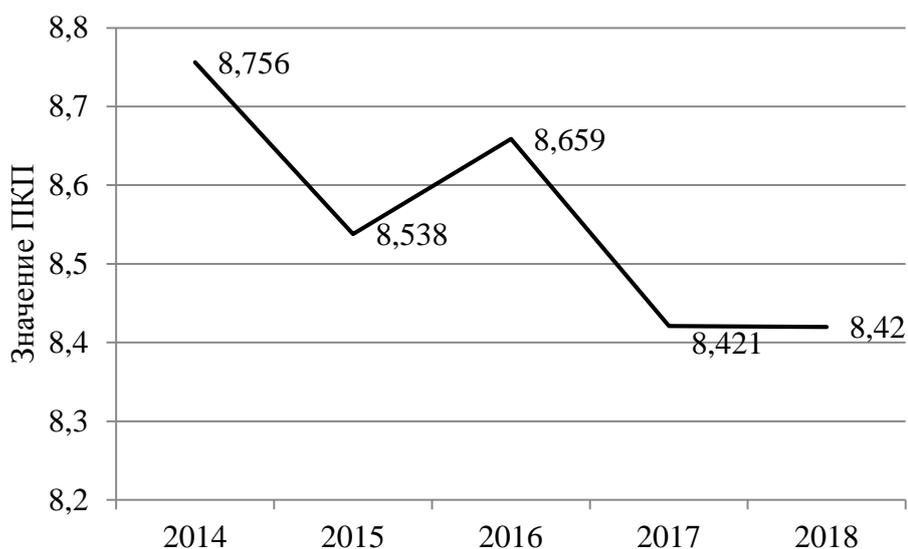


Рис.5- График изменения интегрального показателя трудового потенциала предприятия

Результаты проведенного анализа свидетельствуют о том, что за последние четыре года произошло снижение уровня профессионально-квалификационного потенциала предприятия, что диктует необходимость разработки мероприятий, направленных на эффективное управление человеческими ресурсами. К таким мероприятиям можно отнести: возможность карьерного роста, формирование системы материального стимулирования, обеспечение комфортных условий труда, повышение квалификации сотрудников, самообразование сотрудников.

Библиографический список:

1. Макарова, Л.В. Управление качеством и повышение конкурентоспособности продукции промышленных предприятий [Текст]: монография /Л.В. Макарова, Р.В. Тарасов.- Пенза: ПГУАС, 2015.-192с.

2. Гладков А.В. Анализ трудового потенциала в рамках создания современных систем управления качеством / А.В. Гладков, Л.В. Макарова, Р.В. Тарасов // Международный научно-технический журнал «Теория. Практика. Инновации».- Стерлитамак: ООО «Вектор науки».-№ 6, 2017.- С. 137-142.

3. Насибуллин, Э.Н. Корпоративное обучение как фактор повышения интеллектуального потенциала персонала организации [Электронный ресурс].- Режим доступа: http://vml.antat.ru/files/Mahmutov/article_3

4. Судакова, Е.С. Оценка трудового потенциала персонала: подходы, методы, методика / Е.С. Судакова // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ».- 2014.- Выпуск №4.-С.1-26.

5. Хлопова, Т.В. К оценке трудового потенциала предприятия /Т.В. Хлопова, М.П. Дьякович [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://ecsocman.hse.ru/data/177/908/1231/008-HLOPOVA_Tx2cV.pdf