в способностях познается человек

критерии и показатели оценки предпринимательского потенциала персонала организации (предприятия)

Все более ускоряющиеся темпы изменений факторов внешней среды ставят перед российскими предприятиями новые серьезные проблемы выживания. Для достижения рыночного успеха и конкурентоспособности они должны обладать свойствами гибкости, адаптивности, чувствительности, обеспечить которые можно лишь в том случае, когда в центре организационной политики находится человек.

Колчанова Е.Е.
аспирантка кафедры прикладного менеджмента и бизнес-консультирования, заместитель руководителя Чеховского филиала МФЮА, Московский государственный университет экономики, статистики и информатики (МЭСИ)
evgenica_murik@mail.ru

На протяжении долгого времени способность человека к труду рассматривалась в качестве «дарового богатства», освоение которого не требует денежных средств и организационных усилий со стороны предприятий, что в конечном итоге привело к проблеме нехватки квалифицированных кадров по сравнению с непрерывно изменяющимися потребностями производства. В ответ на произошедший парадигмальный кризис в 70-80-е годы XX века в научных работах был разработан концептуальный подход – «трудовой потенциал», означающий признание целесообразности капиталовложений, связанных с привлечением на производство лучших по качеству работников, их обучением, поддержанием в трудоспособном состоянии, созданием условий для их дальнейшего совершенствования.

Ныне наиболее адекватной реалиям экономики знаний является категория «предпринима-

тельский потенциал», представляющая собой часть производственного потенциала организации.

Это интегральная характеристика уровня развития единства актуализированных и резервных качеств и способностей работников (физиологических, психологических, интеллектуальных, адаптивных, коммуникативных, социальных, креативных).

Она формируется в условиях экономической свободы и высокого уровня риска и самоорганизации труда через механизмы воспитания, обучения, социализации, адаптации, мотивации, обобщения жизненного опыта и проявляется в способности персонала эффективно использовать информацию, генерировать идеи и вырабатывать новые знания в рамках поставленных стратегических задач деятельности организации.

Выяснить механизм влияния квалификации персонала на предпринимательский потенциал организации проще всего в тот момент, когда неизменны все прочие условия производства. Практически всегда на любом предприятии имеются работники одной специальности, которые, используя одинаковую технику и технологию, создают одни и те же потребительские стоимости, находятся в равных организационных и социально-экономических условиях. Однако производительность труда оказывается, как правило, выше у квалифицированных работников. По-видимому, «секрет» высокой производительности скрыт в самом работнике, в тех изменениях, которые происходят с человеческим потенциалом при его увеличении.

наиболее адекватной реалиям экономики знаний является категория «предпринимательский потенциал»

Исследователи единодушно утверждают, что по мере роста образования, квалификации и стажа содержание трудового процесса заметно улучшается за счет исключения лишних и оптимизации необходимых для обработки предмета труда движений. При современном состоянии подготовки и обучения персонала большинство рабочих в основном самостоятельно и эмпирически вырабатывают и усваивают трудовые движения.

В процессе обучения и труда возникает органический сплав общенаучных и специальных знаний с трудовыми навыками, в результате чего работники оказываются способными к тому или иному виду профессиональной деятельности.. Причем предпринимательский потенциал изменяется не экстенсивным, а интенсивным путем с приобретением нового качества, расширяющего и углубляющего созидательные возможности человека, но они могут и снижаться, если, в частности, ухудшается состояние здоровья работника, ужесточается режим труда и т.п.

в процессе обучения и труда возникает органический сплав общенаучных и специальных знаний с трудовыми навыками

Воспроизводство и рост предпринимательского потенциала так же, как и степень соответствующей ему эффективности труда, зависит не столько от какого-либо одного элемента, сколько от их интеграции, а также их сбалансированности и для отдельного человека, и для групп работников. В связи с этим предпринимательский потенциал работников схематично можно представить в виде «пирамиды» его составляющих (*рис. 1*).

Основание пирамиды составляют технологическая и психофизиологическая составляющие объема предпринимательского потен-



Рис. 1. Пирамида предпринимательского потенциала персонала

при оценке объема предпринимательского потенциала необходимо учитывать не только квалификацию персонала, но и прогрессивность ее содержания

циала персонала. Среда, в которой работник осуществляет реализацию своего предпринимательского потенциала, представляет такую совокупность природных и искусственно созданных человеком факторов, которые влияют на состояние его здоровья и эффективность трудовой деятельности – условия труда. Экономическая сущность создания нормальных условий труда состоит в том, чтобы сохранить предпринимательский потенциал работников, обеспечить максимальную эффективность и длительность его использования.

Дисциплину труда образуют технологическая дисциплина и трудовая дисциплина работников. Технологическая дисциплина характеризует степень соблюдения работниками технологических требований. Соблюдение рабочим временного режима относится к трудовой дисциплине, а несоблюдение – к ее нарушениям. Наиболее эффективной мерой по укреплению трудовой дисциплины является экономическая заинтересованность исполнителей в качественном и своевременном выполнении производственных заданий, поскольку нарушения трудовой дисциплины влекут за собой уменьшение объема выпускаемой продукции.

Большую часть объема предпринимательского потенциала персонала составляет профессионально-квалификационная составляющая, при этом необходимо учесть, что в любой организации существует несколько категорий работников. Это значит, что и их квалификационный уровень будет отличаться. При оценке объема предпринимательского потенциала необходимо учитывать не только квалификацию персонала, но и прогрессивность ее содержания. Поэтому система воспроизводства персонала организации (предприятия) должна не только готовить замену высвобождающимся из производства работникам, но и поддерживать высокий уровень его наиболее стабильно функционирующей кадровой части за счет постоянного и непрерывного обучения и развития.

Автором выделены следующие факторы профессионально-квалификационной составляю-

щей предпринимательского потенциала персонала:

- количество работников, имеющих высшие тарифные разряды;
- количество руководителей и специалистов, имеющих специальное профильное образование;
- количество работников, прошедших в исследуемом периоде обучение в различных формах.

Первые два фактора рассматриваются, поскольку они постоянно отражаются в отчетности организации по кадрам и удельный вес этих групп персонала наиболее стабилен. Третий фактор ведет к изменению объема предпринимательского потенциала и позволяет персоналу приспособиться к новым технико-технологическим и экономическим условиям.

Вершину пирамиды образует креативная составляющая, которая, по мнению автора, определяется творческой активностью. Творческая активность влияет на рост производительности труда количеством изобретений и рацпредложений за исследуемый период.

Дифференциация составляющих предпринимательского потенциала персонала (на технологическую, психофизиологическую, профессионально-квалификационную и креативную), определяемая действием отмеченных групп факторов, требует выявления количественных различий в нем. Здесь следует обратить внимания на то, что достигнутая степень разработанности этой проблемы еще не позволяет с достаточной точностью и обоснованностью выразить объем предпринимательского потенциала посредством количественной характеристики его параметров, поэтому автором статьи сделана только попытка представить соответствующую систему показателей оценки (*таблица 1*).

Подводя итоги, отметим, что аналогично тому, как свойства рабочей силы не могут считаться постоянными, а должны все время улучшаться, так и предпринимательский потенциал работников, а также значения отдельных его показателей подвержены изменениям. Он

Ключевые слова:
предпринимательский потенциал, квалификация персонала, структура потенциала персонала, производство

Таблица 1

Система показателей оценки объема предпринимательского потенциала работников райпо МО

№	Составляющая предпринимательского потенциала	Критерий оценки	Показатели	Условное обозначение
1	Креативная (творческая) составляющая	творческий потенциал	Коэффициент творческой активности	$К_{та}$
2	Профессионально-квалификационнная	квалификация, навыки	Коэффициент квалификации персонала	$К_{п}$
			Качество персонала	$Q_{п}$
3	Психофизиологическая составляющая	дисциплина труда	Коэффициент технологической дисциплины	$К_{тд}$
			Коэффициент трудовой дисциплины	$К_{тр.д}$
4	Технологическая составляющая	Технологическая вооруженность	Коэффициент предметно-технологической специализации	$К_{птс}$
			Коэффициент автоматизации труда	$К_{а}$
			Коэффициент благоприятных условий труда	$К_{уб}$
			Коэффициент неблагоприятных условий труда	$К_{ун}$
5	Объем предпринимательского потенциала персонала		$V_p = \sqrt{Q_n + K_{та} + K_{тд} + K_{тр.д} + K_{птс} + K_{а} + K_{уб} + K_{ун}}$	

непременно совершенствуется по мере эволюции человечества от низших ступеней жизнедеятельности к высшим и зависит, в первую очередь, от уровня развития производительных сил на каждый данный момент времени, а следовательно, и от присущего обществу технологического способа производства. Причем в отличие от средств труда «моральный износ» рабочей силы не является объективной необходимостью: она способна совершенствоваться за счет накопления производственного опыта, знаний и умений, передавать накопленные знания предыдущих накоплений путем своевременной подготовки и переподготовки в соответствии с изменением техники и технологии производства.

Предложенная система оценки, по мнению автора, поможет сформулировать стройную персонифицированную кадровую политику, позволяющую создать резерв для делового роста, оптимизировать оплату и стимулирование труда, привлечь сотрудников к развитию организации (предприятия) и предполагает возможность научно обоснованного поиска путей и форм управления процессом воспроизводства предпринимательского потенциала персонала.

аналогично тому, как свойства рабочей силы не могут считаться постоянными, а должны все время улучшаться, так и предпринимательский потенциал работников, а также значения отдельных его показателей подвержены изменениям

Литература

1. Антоненко В.В., Караулова Н.М. Детерминация конкурентоспособного человеческого капитала. – Волгоград, 2006.
2. Белкин В.Н. Повышение экономической и социальной эффективности труда (методологический аспект). – М.: Экономика, 1980.
3. Вучкович-Стадник А. Оценка персонала: четкий алгоритм действия и качественные практические решения. – М.: Эксмо. 2008.
4. Дятлов С.А. Основы теории человеческого капитала. – СПб.: 1994 .
5. Меньшиков Л.И. Критерии оценки кадров в сфере социалистического производства: обзор. – Рига: ЛатНИИНТИ. 1986.
6. Пома А.Ю. Формирование и использование мотивации развития трудового потенциала предприятия: Диссертация на соискание уче-

ной степени кандидата экономических наук. – Вологда. 2005.
7. Самсонова О.А. Управление трудовым потенциалом работников во взаимодействии с культурой организации: Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук. – М.: 2003.
8. Тяжов А.И. Индивидуальный трудовой потенциал (политико-экономическое исследование). Автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора экономических наук. – Иваново. 2000.
9. Удовикова А.А. Формирование, использование и оценка кадрового потенциала предприятия. – Белгород. 2005.
10. Хлопова Т.В. Развитие трудового потенциала и конкурентоспособность работников в современных условиях. Методология и практика исследования. – Иркутск: Издательство БГУЭП, 2004.
11. Шаталова Н.И. Трудовой потенциал работника: проблемы функционирования и развития. – Екатеринбург: 1998.

КЭ



в журнале
креативная экономика,
входящем в перечень изданий,
рекомендуемых ВАК для публикации
результатов научных исследований,
можно опубликовать
научную статью
в кратчайшие сроки
звоните по телефону (495) 648 6241
пишите по адресу
editor@CreativEconomy.ru
или узнайте условия на сайте
www.CreativEconomy.ru