

Кожина Е.В.

аспирантка кафедры экономики предприятия и производственного менеджмента Санкт-Петербургского государственного университета экономики и финансов,
старший преподаватель кафедры экономики предприятия и менеджмента филиала «СЕВМАШВТУЗ» СПбГМУ
severynin29@yandex.ru

ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ ПРЕДПРИЯТИЯ – ПОСЧИТАЕМ И ПРЕУМНОЖИМ!

управление формированием
трудового потенциала персонала предприятия
как важнейший инструмент
обеспечения конкурентоспособности

Аннотация

Статья посвящена изучению трудового потенциала персонала как важнейшего инструмента обеспечения стратегической конкурентоспособности предприятия. Предложена методика оценки трудового потенциала, определен перечень его компонентов и показателей.

Современная эпоха – это время перемен, изменений и инноваций, которые являются причиной значительных, а порой даже радикальных преобразований в экономическом и социальном укладе жизни людей. Изменяется не только структура экономики, но и стратегические ориентиры и методы управления самих компаний. Наблюдаются существенные трансформации ценностей людей, рост внутренних потребностей и потребительского спроса на рынке. По словам одного из крупнейших специали-

тов в области менеджмента Тома Питерса, наступила эпоха этического сдвига и технологического переворота (2). Все это заставляет руководителей предприятий постоянно искать новые (соответствующие современным условиям) инструменты управления организациями и рычаги обеспечения конкурентоспособности.

Стратегия управления персоналом

Проблема выживания или устойчивого развития экономики стран, отдельных компаний преврати-

лась в проблему обеспечения их высокой конкурентоспособности. Следовательно, разработка стратегии конкурентоспособности является сегодня наиболее актуальной в теории и практике управления. Вместе с тем известно, что стратегический успех фирмы зависит от обладания длительным и устойчивым конкурентным преимуществом. Длительность конкурентного преимущества определяется способностью предприятия сохранять и обеспечивать его защиту от возможного воспроизведения конкурентами. При этом именно конкурентные преимущества, созданные путем наращивания трудового потенциала являются одними из наиболее трудных преимуществ для копирования конкурентами, поскольку помимо знания организации бизнес процессов требуют значительного времени для подготовки персонала (7). Исходя из этого, в соответствии с современными представлениями, стратегия управления персоналом представляет собой значительную часть стратегии предприятия и должна разрабатываться и реализовываться согласно перспективными направлениям его развития.

Эффективность и задачи управления трудовым потенциалом

Вопросы, связанные с анализом трудовых ресурсов предприятия рассматриваются в трудах многих отечественных ученых: Н.П. Любушина, А.А. Максютова, Т.А. Молибг, Г.В. Савицкой и др. Наряду с этим, несмотря на внимание отдельных экономистов к данному вопросу, единая универ-

сальная методика, пригодная для решения всего комплекса задач на сегодняшний день отсутствует, как в российской, так и в зарубежной статистической практике. Разработка той или иной методики зависит от целей исследования, оценки характеризуемой категории работников, организационной культуры и философии фирмы, а также ряда других факторов.

Общими критериями любой оценки эффективности управления являются комплексность, надежность, непрерывность, приоритетность, справедливость.

В общем виде эффективность характеризуется результативностью экономической деятельности, то есть достижением определенного результата с минимальными затратами. Источником эффекта в этом случае является экономия средств на достижение целей. Однако задача управления персоналом заключается в достижении такого уровня трудового потенциала, при котором обеспечивалась бы необходимая экономическая и социальная эффективность функционирования организации

Ключевые слова:

конкурентоспособность, трудовой потенциал, управление потенциалом, экономическая эффективность, социальная эффективность

Keywords:

competitiveness, working potential, potential management, economic efficiency, social efficiency

в целом, а не максимальная экономия расходов на персонал, поскольку дешевая рабочая сила, как правило, – не самая лучшая. Таким образом, система управления персоналом призвана воздействовать на трудовой потенциал с целью изменения его параметров в нужном для предприятия направлении. Пути решения этой задачи различны, но правильно выбранный путь обеспечит экономию средств, т.е. цель будет достигнута с меньшими затратами (4).

**Евклидово расстояние
от значений эталона
и весовые коэффициенты**

Вместе с тем следует отметить, что между экономической и социальной эффективностью существует как взаимодополняемость, так и противоречивость, так как получение экономического эффекта

стратегия управления
персоналом
представляет собой
значительную часть
стратегии предприятия
и должна
разрабатываться
и реализовываться
согласно перспективными
направлениям его
развития

не всегда влечет достижение социального эффекта, и наоборот.

Поскольку управленческое воздействие в данном случае направлено на обеспечение требуемого уровня показателя, характеризующего состояние трудового потенциала, то эффективность управления наиболее целесообразно оценивать степенью близости существующего состояния трудового потенциала к необходимому. Наиболее перспективным в данном случае подходом, по мнению автора, является применение методики многомерного сравнительного анализа, которая заключается в нахождении евклидова расстояния от значений эталона до фактических показателей рассматриваемых объектов. Такой подход позволяет учитывать как абсолютные величины показателей сравниваемых предприятия, так и степень близости каждого из них к значениям предприятия-эталона

В связи с тем, что единичные характеристики эффективности функционирования системы могут оказывать различное по степени влияние на результирующий показатель, целесообразно использовать коэффициенты сравнительной значимости. Поскольку проблема определения эффективности использования трудового потенциала предприятия относится к классу слабоструктурированных задач, содержащих качественные и количественные составляющие, причем качественные, неопределенные и малоизвестные элементы преобладают, для определения весовых коэффициентов показателей трудового потенциала целесообразно использовать метод попарных

сравнений (точнее модификацию по Т. Саати), основанный на понятии нечеткого множества (1). Следует отметить, что данная модификация метода парных сравнений, а также разработанная Т. Саати шкала относительной важности, чрезвычайно хорошо приспособлены к особенностям обработки информации человеком.

Интегральный показатель трудового потенциала

По мнению автора, при разработке интегрального показателя оценки трудового потенциала предприятия необходимо учитывать семь его компонентов, перечень которых представлен в таблице (см. ниже). Общий индекс (расстояние до эталона) трудового потенциала предприятия рассчитывается по формуле:

$$R = \sqrt{\sum_{i=1}^t w_i * (1 - \bar{X}_i)^2}$$

...система управления персоналом призвана воздействовать на трудовой потенциал с целью изменения его параметров в нужном для предприятия направлении

Где:

\bar{X}_i – индекс i -го показателя трудового потенциала;

w_i – весовой коэффициент i -го показателя трудового потенциала;

t – число показателей трудового потенциала, включенных в модель.

Полученный интегральный показатель (характеризующий всю совокупность составляющих трудового

Таблица

Перечень компонентов и показателей трудового потенциала

Компоненты трудового потенциала	Показатели
КОЛИЧЕСТВЕННЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ:	
1. Численность персонала	Коэффициент обеспеченности предприятия необходимой численностью работников
КАЧЕСТВЕННЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ:	
2. Здоровье	Потери рабочего времени из-за болезней и травм
3. Творческий потенциал	Число изобретений, патентов, ноу-хау, новых изделий на одного работающего
4. Организованность	Потери рабочего времени от нарушений трудовой дисциплины
5. Образование	Доля специалистов с высшим и средним образованием
6. Профессионализм	Коэффициент квалификации
7. Мотивация	Степень удовлетворенности работой: – коэффициент текучести кадров; – коэффициент соотношения средней заработной платы на предприятии со средней заработной платой по области

потенциала) позволит сопоставлять значения трудового потенциала в различные периоды времени или по различным коллективам, а также выявлять влияние отдельных факторов на его общую величину. Это позволит предприятию повысить эффективность системы управления персоналом, облегчит выбор кадровой политики, а также даст возможность управлять формированием трудового потенциала в соответствии с долговременными целями развития. Что, в свою очередь, наряду с выработкой стратегической линии поведения в конкурентной борьбе, поможет усилить позиции российских предприятий на рынке, будет способствовать наращиванию их потенциала по производству конкурентоспособной продукции и обеспечению должного уровня конкурентоспособности.

Литература

1. Ахметов О.А., Мжельский М.Б.. Метод анализа иерархий как составная часть методологии проведения оценки недвижимости // Актуальные вопросы оценочной

деятельности. – 2001г. – <http://www.nsk.su/~estate/articles/art001.html>.

2. Белковский А.Н. Заново изобретая лидерство (уроки Тома Питерса) // Менеджмент в России и за рубежом. – 2004. – № 3.

3. Любушин Н.П. Экономический анализ: Учеб. пособие. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2007. – 423 с.

4. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия: Учебное пособие / Под ред. П.В. Шеметова. – М.: ИНФРА-М; Новосибирск: НГАЭиУ, 1999. – 312 с.

5. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятий. – 4-е изд., испр. – М.: ИНФРА-М, 2007. – 520 с.

6. Синявец Т. Роль системы управления персоналом в увеличении рыночной стоимости компании // Проблемы теории и практики управления. – 2008. – № 12. – с. 92–101.

7. Фасхиев Х.А. Как измерить конкурентоспособность предприятия // Маркетинг в России и за рубежом. – 2003. – № 4. – с. 53–68.

pp

Kozhina E.V.

Post-graduate student, Chair of Enterprise Economy and Production Management, Saint Petersburg State University of Economics and Finance, Senior lecturer, Chair of Enterprise Economy and Management, Branch of «Sevmashvtuz» Saint Petersburg State Marine Technical University of Saint Petersburg

Management of the personnel working potential at the enterprise as the most important tool of competitive power

Abstract

The article examines the working potential of the personnel as an essential tool for achieving strategic competitive power of the enterprise. The author suggests a technique for assessing the working potential and defines the list of its components and indicators.