

УДК 622.33

Э.Ю. Черкесова, Т.П. Коновалова

**НАПРАВЛЕНИЯ ОЦЕНКИ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ
КАК СОСТАВЛЯЮЩЕЙ ИННОВАЦИОННОГО
ПОТЕНЦИАЛА УГЛЕДОБЫВАЮЩЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

Разработаны предложения по использованию дополнительных данных программы 1С, которые могут стать методологической основой для дальнейшего совершенствования методики оценки уровня развития трудового потенциала.

Ключевые слова: занятость населения, анализ человеческих ресурсов, индивидуальная стоимость работника.

Семинар № 6

Переход к рыночным условиям хозяйственной жизни и реструктуризация угольной отрасли выявили необходимость углубленного изучения проблемы занятости населения и преодоления безработицы. Эффективно снижает безработицу политика активных мер, направленных на развитие человеческого капитала и трудовых ресурсов.

Формулируя укрупнено, человеческий капитал – это имеющийся у каждого запас знаний, навыков, мотиваций. Инвестициями в него служат образование, накопление профессионального опыта, охрана здоровья, географическая мобильность, профессиональная активность. [1]

Одна из наиболее интересных и известных попыток использования теории человеческого капитала на корпоративном уровне – концепция анализа человеческих ресурсов – АЧР. [3]

При отборе персонала угледобывающей организации АЧР позволит улучшить процесс планирования потребности в персонале, планирования бюджета «приобретения» кадров и, предоставив систему оценки экономической ценности кандидатов, позволит

менеджеру, проводящему отбор, выбрать того из них, кто способен принести компании наибольшую пользу.

Концепция АЧР может облегчить принятие решений, связанных с распределением ресурсов на развитие персонала, помогая составить бюджет программ подготовки работников и определить ожидаемый уровень отдачи от инвестиций в подготовку.

Один из самых распространенных подходов к измерению стоимости человеческих ресурсов – анализ издержек. Полные издержки могут включать затратную составляющую (потребленная часть издержек) и активную (ту, которая способна принести будущую пользу – доход). При анализе человеческих ресурсов обычно используются понятия первоначальных и восстановительных издержек. Первоначальные издержки персонала включают затраты на поиск, приобретение и предварительное обучение работников (рис. 1).

Восстановительные издержки – это сегодняшние затраты, необходимые для замены работающего сейчас работника на другого, способного выполнять те же функции (рис. 2).



Рис. 1. Состав первоначальных издержек на персонал

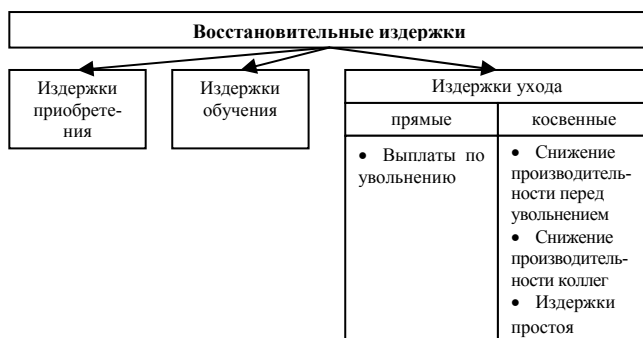
Ученые из Мичиганского университета предложили модель индивидуальной стоимости работника, основанную на понятиях условной и реализуемой стоимостей [2].

Согласно их модели индивидуальная ценность работника определяется объемом услуг, которые, как ожидается, работник предоставит или реализует, работая в данной организации. Это определяет ожидаемую условную стоимость работника. В то же время индивидуальная ценность зависит от ожидаемой вероятности того, что работник останется работать в данной организации и именно здесь реализует свой потенциал. Таким образом, условная стоимость включает весь потенциальный доход, который работник может принести организации, если он всю оставшуюся жизнь будет работать в ней. Ценность работника с учетом вероятности того,

что он останется работать в организации в течение какого-то времени, определяет ожидаемую реализуемую стоимость. Она в свою очередь, выражает ожидание руководства по поводу того, какая часть потенциальной полезности работника будет реализована в организации до предполагаемого времени его увольнения.

В данной модели стоимость человеческих ресурсов является вероятностной величиной. Для организации это может означать, что не всегда работник с наибольшим потенциалом будет наиболее полезен компании, поскольку он не обязательно реализует весь свой потенциал.

Так же важной, но не до конца решенной, является проблема оценки трудового потенциала, такой оценки, которая позволяет измерять и интенсивно использовать личностный трудовой потенциал. Трудовой потенциал работника не является величиной постоянной, он может изменяться как в сторону увеличения, так и уменьшения. Накапливаемые в процессе трудовой деятельности созидательные способности работника повышаются по мере усвоения новых знаний и навыков, укрепления здоровья, улучшения условий труда. Но они могут снижаться при ужесточении режима работы, ухудшения здоровья и т.п. На практике применяются следующие



восстановительных издержек на персонал

Рис. 2. Состав восстановительных издержек на персонал

щие методы измерения трудового потенциала. [3]

Количественная оценка производится, как правило, лишь в отношении таких характеристик, как пол, возраст, стаж, уровень образования.

Балльная оценка применяется в отношении показателей, характеризующих возраст, здоровье, подготовку работника, его интеллектуальный, творческий, инновационный потенциал. Такой метод оценки доступен для использования в каждой организации, но он недостаточно объективно отражает степень использования трудового потенциала.

Объемную величину трудового потенциала можно устанавливать через совокупный потенциальный фонд рабочего времени организации, выраженный в человеко-часах. Он определяется как разница между величиной календарного фонда времени, выраженного в часах, и нерезервообразующими неявками и перерывами (выходные и праздничные дни, основные и дополнительные отпуска и т.д.), также выраженными в часах.

Следовательно, величина совокупного потенциального фонда рабочего времени – это объемная величина времени работы для выполнения производственного задания данным коллективом работников. Трудовой потенциал угледобывающей организации может быть рассчитан и как произведение общей численности персонала (чел.), показателя средней продолжительности трудовой деятельности работника в течение года, показателя закрепляемости персонала, показателя квалификации работников и показателя роста производительности труда при различной возрастной и половой структуре коллектива. В свою очередь, показатель средней продолжительности трудовой деятельности работника в течение года, рассчиты-

вается как средневзвешенная по числу работников величина с учетом отработанного ими времени (мес./чел.). [4]

Инновационный потенциал предприятия трактуется, как готовность выполнить задачи, обеспечивающие достижение поставленной инновационной цели. Инновационная цель выступает как глобальная стратегия предприятия, как средство достижения более высоких целей. Развитие инновационного потенциала предприятия как целого может осуществляться только через развитие компонентов его внутренней среды. Инновационный потенциал формируется из технического, ресурсного, организационного обеспечения, а также трудового потенциала организации. [5]

Трудовой потенциал как одна из составляющих инновационного потенциала предприятия и представляет собой количественные и качественные ресурсы живого труда, которыми оно располагает.

Однако, по нашему мнению, сегодня использовать для оценки трудового потенциала только количество отработанного персоналом организации рабочего времени явно недостаточно, поскольку при этом отсутствует оценка качественной стороны трудового потенциала.

Современное состояние развития угледобывающего производства требует от всех его участников инициативы и творческого отношения, диктует высокий уровень образования, знаний культуры, профессионального мастерства, умения обращаться с современной техникой. На первое место выдвигается не приобретенный в годы профессионального обучения строго определенный круг знаний и навыков, а хорошее образование и творческие способности. Рост образовательного и культурного уровня работников выступает как необходи-

мая предпосылка их адаптации к динамично меняющимся условиям труда, особенно в период структурной перестройки экономики. Систематическое обновление науки и техники требует соответствующих знаний и психологической готовности к восприятию и реализации инноваций, к действиям в нестандартных условиях, творческого, инициативного подхода к делу, умения взять на себя ответственность за принимаемые решения и их воплощение в жизнь. Кроме этого необходимо знание деловой конъюнктуры, рыночных возможностей, способов их практического применения, но в этом случае необходимы знания человека, его «капитал», используемый в процессе производства.

По этой причине человеческий капитал – наиболее ценный ресурс, гораздо более важный, чем природные ресурсы или накопленное богатство. Сегодня именно человеческий капитал является основой конкурентоспособности, экономического роста и эффективности, важнейшей составляющей инновационного потенциала организации.

Более того, развитие производительных сил общества заставило обратить внимание на причины превращения рабочей силы в человеческий капитал. Очевидно, что в основе этого процесса лежит не просто необходимость использовать квалифицированных работников для обслуживания новейших средств производства. Главное, что работник мыслит и производит силой своего интеллекта специфические продукты – интеллектуальные. Кроме того, он увеличивает багаж собственных знаний и навыков, грамотно управляет новейшими средствами производства, участвуя, таким образом, в инновационном преобразовании производственно-экономической системы.

Исходя из выше изложенного, основные компоненты трудового потенциала человека должны характеризовать следующие факторы:

- психофизиологические возможности его участия в общественно полезной деятельности;
- возможности нормальных социальных контактов работника;
- способности к разработке новых идей и методов работы, формированию образов, представлений и проектов;
- рациональность личного поведения в социально-трудовых отношениях персонала;
- наличие способностей, знаний и навыков, необходимых для выполнения определенных обязанностей и работ;
- соответствующее предложение рабочей силы на рынке труда.

Приведенным человеческим характеристикам в самой полной мере соответствуют следующие компоненты трудового потенциала:

- 1) здоровье;
- 2) нравственность и умение работать в коллективе;
- 3) творческие способности;
- 4) активность;
- 5) организованность;
- 6) образованность;
- 7) профессионализм;
- 8) ресурсы рабочего времени.

По нашему мнению назрела необходимость ввести автоматизированную систему управления кадрами угледобывающей организации с расширенными функциями стоимостной оценки трудового потенциала организации как составляющей инновационного потенциала.

В существующей программе «1С: Зарплата и Кадры» считаем целесообразным внести дополнительные данные. В справочнике «Сотрудники» ор-

ганизовать дополнительную вкладку «Трудовой потенциал», где вышеуказанные компоненты представляются в виде соответствующих индексов. А общий индекс трудового потенциала выражается функциональной зависимостью индексов трудового потенциала: здоровья, нравственности и умения работать в коллективе, творческих способностей, активности, организованности, образованности, профессионализма, ресурсов рабочего времени. На наш взгляд, общий индекс

трудового потенциала дает возможность различать как оценку трудового потенциала отдельного человека, так и оценку трудового потенциала подразделения и предприятия в целом.

Таким образом, данные предложения и практический опыт использования дополнительных данных программы 1С могут стать методологической основой для дальнейшего совершенствования методики оценки уровня развития трудового потенциала.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Черкесова Э.Ю., Топчиенко Л.Н. Анализ динамики безработицы в угольном регионе российского Донбасса. / ГИАБ, 2007, № 5.

2. Flamholtz E.G. Human Resource Accounting. – N.-Y.: Jossey-Bass Publ, 1999.

3. Управление персоналом организации. / Под ред. А.Я.Кибанова. – 3-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА-М, 2005.

4. Шетинин В.П. Человеческий и вещественный капитал – общность и отличие/ Восток. 2004. Февр. Вып. 2(14).

5. Управление инновациями: В 3 кн. Кн. 1. Основы организации инновационных процессов. /А.А.Харин, И.Л.Коленский; Под ред. Ю.В.Шленова. – М.: Высш. шк., 2003.

ГИАБ

Коротко об авторах

Черкесова Э.Ю. – доктор экономических наук, профессор, член-корр.РАЕН

Коновалова Т.П. – ассистент,

Шахтинский институт (филиал) Южно-Российского государственного технического университета (Новочеркасского политехнического института), siurgtu@siurgtu.ru

