

УДК 005.95:005.962.131

**РАЗВИТИЕ НАУЧНО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИХ ПРИНЦИПОВ
ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ОЦЕНКИ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА
ПРЕДПРИЯТИЯ**

*Е. В. Лапин, д-р экон. наук,
Сумский государственный университет,
2, ул. Римского-Корсакова, 40007, г. Сумы, Украина,
E-mail: info@management.sumdu.edu.ua*

В работе исследуется проблема оптимальной взаимосвязи индивидуального трудового потенциала отдельного работника и кадрового потенциала производственного коллектива с учетом свойств синергизма сложных систем. Предложены и обоснованы научно-методологические положения оценки кадрового потенциала предприятия с учетом фактора времени.

***Ключевые слова:** кадровый потенциал, трудовой ресурс, трудовой потенциал, человеческое развитие.*

ВВЕДЕНИЕ

Формирование эффективных, адаптированных к современным условиям развития производственных отношений механизмов управления промышленными предприятиями невозможно без комплексного и системного исследования понятия "кадровый потенциал предприятия", определения его структурных элементов и характера взаимодействия между ними. Длительное время в экономической науке и производственной практике вопрос о пропорциях в развитии между материально-производственной базой и развитием социального (человеческого) фактора находился в состоянии неопределенности. Понятие "кадровый потенциал" отражало ресурсный аспект социально-экономического развития предприятия. Однако в последнее время его рассматривают как основной элемент повышения конкурентоспособности предприятия. Количественные и качественные изменения кадрового потенциала определяют способность организации получать прибыль. Таким образом, проблема анализа и оценки эффективного использования трудовых ресурсов и кадрового потенциала является важной прикладной задачей управления предприятием.

Е. А. Золотарева, Е. А. Гришнова и В. И. Гурманов [1; 2] при оценке кадрового потенциала предприятия обосновывают целесообразность применения балльных показателей и индексов. Отдельные ученые считают возможным использовать для оценки трудового потенциала рентный подход [3, с. 163]. И. О. Джаин в качестве методологической основы оценки трудового потенциала использует экономическую теорию факторов производства [4]. Автор выделяет не максимально возможный результат (эффект), а только ту его часть, которая обеспечивает компенсацию затрат. Доход, получаемый владельцами рабочей силы от приложения труда как одного из факторов производства, может быть одним из критериев стоимостной оценки трудового потенциала, ее нижней границей, с другой стороны, величина получаемых работником доходов от приложения своего труда должна соответствовать сумме расходов на него самого, членов его семьи. Л. Милыева [5] предлагает методику комплексной оценки качества рабочей силы, характеризующую степень соответствия качеств сотрудника требованиям функционального и предметного разделения труда.

Вместе с тем, с научной и практической точек зрения остается неисследованной проблема оптимальной взаимосвязи индивидуального трудового потенциала отдельного работника и кадрового потенциала производственного коллектива с учетом свойств синергизма сложных систем. Важной задачей остается развитие научно-методологических принципов оценки кадрового потенциала предприятия с учетом фактора времени.

ПОСТАНОВКА ЗАДАЧИ

Целью статьи является развитие теоретических положений и методических подходов к экономической оценке кадрового потенциала предприятия.

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Анализ теоретических подходов к определению сущности экономической категории "кадровый потенциал" позволяет сделать вывод: эволюция данного понятия отражает глубокие изменения в содержании всей системы экономических понятий, в центре которой располагается человек как главная производительная сила. В то же время требования к обеспечению результативности, эффективности деятельности требуют и формирования соответствующего подхода ко всем качествам работника. Первичные аксиоматические составляющие кадрового потенциала - это потребности и труд, результаты и затраты. Представление об их соизмерении, то есть характеристика эффективности, изначально заложено в самой основе рассматриваемой экономической категории.

Категория "кадровый потенциал" рассматривает совокупного работника не просто как участника производства, а как неотъемлемое и движущее начало всех стадий воспроизводственного процесса, как "носителя" общественных потребностей, выполняет функцию целеполагания, объективно порождает и субъективно задает стратегические и тактические цели развития предприятия.

Следует отметить, что в многочисленных публикациях понятие "кадровый потенциал" отождествляется с понятием "трудоустройство", хотя, на наш взгляд, эти понятия отличаются друг от друга. Трудоустройство – это интегральная социально-экономическая категория. Она является более сложной категорией, чем категории "рабочая сила" и "трудоустройство", так как включает совокупность качеств, определяющих трудоспособность людей, в том числе их физический, психологический и нравственный потенциал, объем общих и специальных знаний и навыков.

Однако понятие "кадровый потенциал", на наш взгляд, следует рассматривать в контексте понятия "экономический потенциал предприятия". Исходя из этого, нами предлагается рассматривать кадровый потенциал предприятия как возможности определенной категории рабочих, специалистов, других групп работников конкретного предприятия, которые могут быть приведены в действие в процессе трудовой деятельности в соответствии с их должностными обязанностями и поставленными перед коллективом задачами на определенном этапе развития. Такой подход к определению кадрового потенциала дает возможность для проведения всестороннего анализа любой категории работников предприятия на основе учета объективных экономических законов в соответствии с выбранным объектом, предметом исследования, а также его целями и задачами.

Содержание кадрового потенциала и основные его черты можно сформулировать, исходя из следующего определения кадров. Кадры - это квалифицированные, специально подготовленные для той или иной деятельности работники. Целесообразное их использование предполагает максимальную отдачу того, что способен дать специалист в соответствии со своим образованием, личными качествами, приобретенным опытом работы. Кадровый потенциал заложен в тех функциях работника, которые он выполняет как профессионал в силу своих способностей, знаний, опыта и на этой основе может обеспечить эффективное функционирование производства [6].

Поэтому анализ кадрового потенциала следует проводить, учитывая экономические предпосылки его формирования, развития и использования, в тесной взаимосвязи с другими составляющими экономического потенциала предприятия.

Основными структурными элементами кадрового потенциала предприятия являются:

- индивидуальный потенциал работника;
- потенциал организации труда на предприятии;
- демографический и этнокультурный потенциал.

Существенными факторами, влияющими на величину кадрового потенциала предприятия, являются: численность работников, уровень общего и специального образования, состояние здоровья работающих. Численность работников является экстенсивным фактором трудового потенциала. Остальные два фактора – интенсивные. Среди рассматриваемых факторов в условиях рыночной экономики приоритетным является образование. Роль образования в трудовом потенциале рассматривается с двух позиций: образование как часть социальной инфраструктуры производства и как основа формирования рабочей силы. Доказано, что этот показатель в связи с приоритетом образования в формировании кадрового потенциала является базовым при проведении его экономической оценки [4].

Сравнивая затраты на формирование кадрового потенциала предприятия с результатами его использования на всех этапах воспроизводственного цикла, можно определить эффективность его использования. В экономической теории труд рассматривается как один из факторов производства. Посредством труда эти факторы соединяются в единое целое, образующее динамическую систему предприятия. Таким образом, кадровый потенциал, являясь составляющим элементом экономического потенциала предприятия, обуславливает формирование, развитие и использование других потенциалов. Вместе с созданием продукта труда происходят формирование и развитие других потенциалов путем приращения соответствующих экономических ресурсов, изменения их качества. Однако необходимо отметить, что осуществление трудовых процессов не всегда увеличивает составляющие экономического потенциала предприятия.

Методология оценки кадрового потенциала предприятия предполагает выделение цели, субъекта, объекта, способов и методов оценки. Субъектами оценки кадрового потенциала предприятия может быть руководство предприятия, государственные органы власти и органы местного самоуправления, отечественные и зарубежные инвесторы. В качестве объекта оценки могут быть выделены различные категории, связанные с категорией "труд". Это могут быть трудовые ресурсы, рабочая сила, человеческий фактор, кадровый потенциал всего предприятия, отдельных его подразделений, индивидуальный трудовой потенциал.

В зависимости от выбора субъекта и объекта оценки определяются цели. В соответствии с ними разрабатываются методы оценки трудового потенциала. В экономической науке и практике широко используются оценки в натуральном, относительном (условном) и стоимостном выражении.

В зарубежной практике широко используются комбинированные методы оценки трудового (кадрового) потенциала, например, метод расчета так называемого индекса развития человеческого потенциала [7, с. 101–110]. Показателей, положенных в основу расчета этого индекса, три:

- ожидаемая продолжительность жизни;
- уровень образования, оцениваемый по уровню грамотности населения и доли учащихся в общей численности населения;
- уровень жизни, измеряемый реальным душевым ВВП.

Однако такие способы оценки предназначены для оценки трудового потенциала на уровне страны, а также для проведения сравнительного анализа между странами. Эти способы оценки относятся в основном к макроуровню. Оценить с помощью таких методов кадровый потенциал предприятия невозможно.

Ряд экономистов считает возможным оценивать трудовые ресурсы по фактической или нормативной оплате труда, затратами на воспроизводство трудовых ресурсов до момента их вовлечения в производственный процесс.

Анализируя различные стоимостные методы и способы оценки трудового потенциала, можно выделить принципиально отличающиеся подходы к решению данной проблемы – затратный и результатный. Теория воспроизводства трудового потенциала и теория воспроизводства общественного продукта позволяют использовать оба подхода. Затратный подход к оценке сводится к определению совокупных затрат, связанных с формированием, поддержанием и развитием трудового потенциала на протяжении всего периода его функционирования. В связи с действием экономического закона возмещения затрат на воспроизводство рабочей силы эта концепция является правомерной [8, с. 74; 9].

Вместе с тем научно обоснованное применение затратного метода при оценке кадрового (трудового) потенциала требует решения многих методологических проблем. Например, необходимо определить особенности оценки ресурса труда трудящихся, занятых в материальной и нематериальной сферах, границы учета в сумме затрат различного рода субсидий и других выплат.

Затратная концепция стоимостной оценки трудового потенциала имеет как положительные, так и отрицательные характеристики. Методы оценки, основанные на затратной концепции, лучше реализуются на практике. Однако расходы на формирование потенциала осуществляются в различные периоды времени. А это требует разработки специального инструмента для дисконтирования разновременных денежных потоков. Наиболее трудной методологической проблемой является то, что затратный подход не оценивает потенциальных возможностей сформированных трудовых ресурсов. Затратный подход больше отвечает задаче стоимостной оценки ресурсов труда, а не их потенциала.

Указанный недостаток устраняется при применении результатной концепции. Она позволяет осуществить оценку трудового (кадрового) потенциала по совокупному результату. Результатный подход теоретически более оправдан при оценке экономического потенциала, так как он ориентирован на определение максимально возможного экономического результата. Результатный подход позволяет увязать экономический результат от реализации кадрового потенциала предприятия с затратами на его создание. Рассматривая затраты на создание трудового потенциала как инвестиции в человеческий капитал, можно оценить их эффективность, используя общепринятые методы оценки инвестиционных решений.

Принцип равенства доходов и расходов на удовлетворение жизненных потребностей позволяет свести задачу экономической оценки трудового потенциала к определению всей совокупности расходов, связанных с воспроизводством индивидуальной и совокупной рабочей силы с учетом фактора времени. Эти расходы соответствуют величине человеческого капитала. Кроме того, помимо расходов на воспроизводство необходимо учитывать нормальную прибыль на вложенный человеческий капитал. Экономическая оценка трудового потенциала в самом общем виде может быть представлена формулой [9, с. 105]

$$\mathcal{E}_{m.n.} = R(1+m) - Y, \quad (1)$$

где $\mathcal{E}_{m.n.}$ – экономическая оценка трудового потенциала; R – совокупные расходы, связанные с формированием и развитием человеческого капитала; m – средняя норма дохода на вложенный капитал, соответствующая банковской учетной ставке на момент оценки; Y – экономический ущерб от недоиспользования трудового потенциала в связи с загрязнением окружающей среды.

При практическом применении формулы 1 необходимо в полном объеме определять доходы и расходы работников, к которым, в общем виде, относятся:

– оплата труда работающих, включая заработную плату, премии, выплаты, гонорары;

- доходы работников, получаемые от предприятий и организаций, кроме оплаты труда;
 - социальные трансферты, включающие пособия и социальную помощь, стипендии, страховые компенсации, различные льготы;
 - доходы от собственности, дивиденды, проценты по вкладам, выигрыши и погашения по займам, компенсация по вкладам, доходы от сдачи в аренду личной собственности;
 - доходы от самофинансируемой фермерской, посреднической, коммерческой, производственной деятельности;
 - поступления в виде ссуд на индивидуальное жилищное строительство, потребительские и другие цели;
 - поступление благотворительных средств;
 - прочие доходы, в том числе продажа иностранной валюты, продажа товаров через комиссионные магазины, сдача металлолома и т.д.
- Общая величина расходов, характеризующая стоимость создания, поддержания и развития индивидуального трудового потенциала, определяется по формуле:

$$R = \sum_{i=1}^m \sum_{j=1}^t C_{ij}, \quad (2)$$

где C_{ij} – расходы i -го вида, связанные с формированием и развитием индивидуального трудового потенциала работника, осуществляемые в j -м году; m – число видов расходов, учитываемых при оценке; t – расчетный период осуществления расходов i -го вида.

Фактические расходы являются разновременными, поэтому для их сопоставимости необходимо учитывать индекс потребительских цен. Если принимается индекс инфляции, то точность и объективность снижаются.

Под расчетным периодом понимается время, в течение которого создается новый, восстанавливается и развивается существующий трудовой потенциал. Конец расчетного периода совпадает с годом, на который производится оценка трудового потенциала. В расчетный период входит фаза формирования трудового потенциала. Эта фаза включает дошкольный, школьный период и период получения специального образования. В зависимости от схемы образования длительность этой фазы составляет от 18 до 23 лет. Второй частью расчетного периода является фаза использования трудового потенциала. В течение этого времени предупреждается физический и моральный износ рабочей силы. Длительность этой фазы в среднем оценивается в 30 - 35 лет [9, с. 116].

Экономическую оценку кадрового потенциала предприятия предлагается рассчитывать по формуле:

$$E_{кп} = \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m \sum_{k=1}^l \sum_{t=1}^{T_k} E_{кп_{ijkt}}, \quad (3)$$

где E_{ijkt} – экономическая оценка кадрового потенциала i -й категории работников, имеющих j -й образовательный уровень, k -й возрастной группы, проведена в t -м году периода оценки; n – число категорий персонала основной деятельности, $n=4$; m – число образовательных уровней работников предприятия, $m = 7$; l – число возрастных групп персонала предприятия, $l = 5$; T_k – расчетный период оценки кадрового потенциала k -й группы, устанавливается исходя из стажа работы работающих данной группы на данном предприятии (первая – 30 лет, вторая группа – 20 лет, третья группа – 10 лет четвертая группа – 5 лет, пятая группа до 5 лет).

Экономическая оценка кадрового потенциала предприятия в t -м году периода оценки определяется как величина привлеченного человеческого капитала по каждой категории работников, соответствующего

образовательного уровня, конкретной возрастной группы в t -м году с учетом нормы дохода (m_{ijkt}) на привлеченный человеческий капитал по формуле:

$$E_{\text{кп}_{ijkt}} = K_{ijkt} \cdot m_{ijkt}, \quad (4)$$

где K_{ijkt} - величина привлеченного человеческого капитала по i -й категории работников, j -го образовательного уровня, k -й возрастной группы в t -м году периода оценки кадрового потенциала определяется по формуле:

$$K_{ijkt} = K_{ijk(t-1)} \cdot I_{c.} + \frac{L}{100}, \quad (5)$$

где $I_{c.}$ - прогнозируемый индекс роста потребительских цен в расчетном периоде; L - прогнозируемая доля совокупного душевого дохода, reinvestирована в прирост индивидуального человеческого капитала; $K_{ijk(t-1)}$ - привлеченный человеческий капитал в предыдущем году расчетного периода (первый год оценки кадрового потенциала принимается как базовый).

Размер привлеченного человеческого капитала в базовом году оценки определяется как произведение индивидуального человеческого капитала в стоимостном выражении и среднесписочной численности персонала соответствующей категории.

Величина индивидуального человеческого капитала определяется как совокупность расходов, связанных с формированием трудового потенциала отдельного рабочего (табл. 1).

Таблица 1 - Средние показатели расходов на формирование индивидуального трудового потенциала экономически активного населения

| Уровень образования | Значения затрат, грн / чел. в год |
|---|-----------------------------------|
| Полноевысшее и базовое высшее | 128900 |
| Неполное высшее (среднее специальное) | 99730 |
| Средняя общая на базе средней школы | 79270 |
| Средняя общая и специальная на базе ПТУ | 88036 |
| Неполная средняя (на базе неполной средней школы и ПТУ) | 69420 |

Норма дохода на привлеченный человеческий капитал (m_{ijkt}) определяется в базовом периоде как отношение годового фонда оплаты труда к величине привлеченного человеческого капитала на данном предприятии. В последующие годы этот показатель корректируется на прогнозируемый индекс роста реальных доходов на душу населения.

Среднегодовая экономическая оценка кадрового потенциала предприятия i -й категории рабочих с j -м образовательным уровнем в k -й возрастной группе определяется по формуле:

$$E_{\text{кп}_{ijk}}^{pik} = \frac{E_{\text{кп}_{ijk}}}{T_k}, \quad (6)$$

где $E_{\text{кп}_{ijk}}$ - экономическая оценка кадрового потенциала по предприятию i -й категории работников предприятия с j -м образовательным уровнем за k -й возрастной группой, определена за период T_k .

Среднегодовая экономическая оценка кадрового потенциала предприятия в целом определяется по формуле:

$$E_{\text{кп}}^{piк} = \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m \sum_{k=1}^I E_{\text{кп}_{ijk}}^{piк} . \quad (7)$$

Тенденции развития кадрового потенциала предприятий определяются факторами формирования и использования указанного потенциала. Формирование кадрового потенциала предприятия представляет собой сложный и длительный процесс приобретения и использования навыков, знаний и умений, который охватывает собой соответствующее обучение, приобретение практических навыков и конкретное их целевое использование в определенных условиях.

ВЫВОДЫ

Трудовой потенциал функционирует как взаимосвязанные трудовые потенциалы общества, производственного коллектива и отдельного работника. Взаимосвязь индивидуального трудового потенциала отдельного работника и кадрового потенциала производственного коллектива проявляется через свойства синергетичности сложных систем.

Анализ стоимостных методов оценки кадрового (трудового) потенциала позволил выделить два принципиально отличающихся подхода к оценке – затратный и результатный. Теория воспроизводства трудового потенциала и теория воспроизводства общественного продукта позволяют использовать оба подхода. Принцип равенства доходов и расходов на удовлетворение жизненных потребностей позволяет свести задачу экономической оценки трудового потенциала к определению всей совокупности расходов, связанных с воспроизводством индивидуальной и совокупной рабочей силы с учетом фактора времени. Эти расходы соответствуют величине человеческого капитала. Кроме того, помимо расходов на воспроизводство необходимо учитывать нормальную прибыль на вложенный человеческий капитал.

РОЗВИТОК НАУКОВО-МЕТОДОЛОГІЧНИХ ПРИНЦИПІВ ЕКОНОМІЧНОЇ ОЦІНКИ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Є. В. Лапін,
Сумський державний університет,
2, вул. Римського-Корсакова, м. Суми, 40007, Україна
E-mail: info@management.sumdu.edu.ua

У роботі досліджується проблема оптимального взаємозв'язку індивідуального трудового потенціалу окремого працівника та кадрового потенціалу виробничого колективу з урахуванням властивостей синергізму складних систем. Запропоновано й обґрунтовано науково-методологічні положення оцінки кадрового потенціалу підприємства з урахуванням фактору часу.

Ключові слова: кадровий потенціал, трудовий ресурс, трудовий потенціал, людський розвиток.

SCIENTIFIC AND METHODOLOGICAL PRINCIPLES OF HUMAN POTENTIAL OF ENTERPRISES EVALUATIONS

E.V. Lapin
Sumy State University,
2, Rimskogo-Korsakova st., Sumy, 40007, Ukraine,
E-mail: info@management.sumdu.edu.ua

The problem of optimal interrelation between individual employment and collective human capacity considering by the nature of systems synergy is investigated in the article. Scientific and methodological principles of human potential of enterprises were proposed and supported.

Key words: human resources, workforce and labor potential, human development.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Грیشнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. – К. : Т-во "Знання", КОО, 2001. – 254 с.
2. Моделирование социо-эколого-экономической системы региона / под ред. В. И. Гурмана, Е. В. Рюминой. – М. : Наука, 2001. – 175 с.

3. Тархов П. В. Методология прогнозирования потерь трудового потенциала в связи с изменением качества жизни / П. В. Тархов, А. М. Царенко, С. В. Кузьменко // Вестник СумГУ. – 1995. – № 4. – С. 42–47.
4. Джаин И. О. Трудовой потенциал региона и экология // Окружающая среда и здоровье / под ред. Л. Хенса, Л. Мельника, Э. Буна. – Киев : Наукова думка, 1968. – С. 241–246.
5. Миляева Л. К вопросу комплексной оценки уровня конкурентоспособности работников промышленного предприятия / Л. К. Миляева // Человек и труд. – 2000. – № 4. – С. 80.
6. Шніцер М. Порівняння економічних систем : пер. з англ. // М. Шніцер, В. Мартін. – К. : Основи, 1997. – 519 с.
7. Жуков В. И. Что такое ИРЧП? К вопросу о "человеческом потенциале" / В. И. Жуков // Социс. – 1996. – № 4. – С. 101–110.
8. Буланов В. С. Рабочая сила в условиях реформирующихся рыночных отношений / В. С. Буланов. – М. : РАУ, 1994. – 207 с.
9. Джаин И. О. Оценка трудового потенциала : монография. – Сумы : ИТД "Университетская книга", 2002. – 250 с.

Поступила в редакцию 25 февраля 2013 г.