

Блажко А.А.

ОЦЕНКА ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

Аннотация. Полноценное применение трудового потенциала оказывает успешное влияние на развитие как сотрудников, так и самой организации. Состав качеств, сопоставимых с каждым из факторов трудового потенциала, практически всегда отличается между собой и напрямую зависит от особенностей конкретной рабочей среды, в которой пребывает сотрудник. Определение и анализ этих качеств с помощью экспертной оценки дает возможность перейти непосредственно к оцениванию трудового потенциала, учитывая, как трудовое поведение работников предприятия, так и результат их работы.

Ключевые слова. Оценка персонала, трудовой потенциал, оценка трудового потенциала.

Blazhko A.A.

ASSESSMENT OF LABOUR POTENTIAL

Abstract. The full application of labor potential has a successful impact on the development of both employees and the organization itself. The composition of qualities comparable to each of the factors of labor potential, almost always differs from each other and depends on the characteristics of the specific working environment in which the employee resides. The determination and analysis of these qualities with the help of an expert assessment makes it possible to proceed directly to the assessment of labor potential, taking into account both the labor behavior of employees and the result of their work.

Keywords. Assessment of the personnel, labor potential, assessment of labor potential.

Существует множество определений для таких понятий как оценка деятельности, оценка персонала, а также оценка поведения. Некоторые исследователи пытаются охватить весь существующий комплекс целей, достижение которых возможно в процессе оценивания. Другие же стараются отыскать обобщенную цель, а третьи заостряют внимание лишь на некоторых задачах в процессе оценки персонала. Оценка персонала является определением того, насколько эффективна деятельность сотрудников в реализации поставленных перед ними задач. Она позволяет накопить необходимую информацию с целью принятия решений в дальнейшем. Однако, в таком определении цель оценки является слишком узкой, чтобы принимать решения в процессе, осуществляемом руководством.

Деловая оценка является целенаправленным процессом для установки соответствующих качеств и характеристик персонала, его способностей и мотивации в работе, соответствия требованиям рабочего места. Стоит учитывать тот фактор, что результаты деятельности работы в данном определении не оцениваются. Оценка результативности деятельности работника состоит из оценки поведения или выработки, которая выражается в критериях его эффективности, таких как количество, качество и свое-

ГРНТИ 04.51.31

© Блажко А.А., 2018

Алексей Анатольевич Блажко – соискатель кафедры управления персоналом Санкт-Петербургского государственного экономического университета.

Контактные данные для связи с автором: 680000, Хабаровск, ул. Гайдара, 13 (Russia, Khabarovsk, Gaydara str., 13). Тел.: +7 (914) 770-77-08. E-mail: blazhko_alex@yandex.ru.

Статья поступила в редакцию 01.09.2018.

временность. Оценка деятельности является формальной системой регулярного контроля и оценивания проводимых сотрудником или командой работ.

Оценка – это регулярная работа руководителя в отношении подчиненного, которая имеет целью определить степень соответствия результативности работы, поведения, личных и рабочих качеств сотрудника, соответствие требованиям и стандартам организации. В зависимости от модели прилежного и правильного поведения, исполнения и результативности оценки используются определенные управленческие решения по отношению к деятельности определенной группы. Установка оценочных критериев и показателей качеств, элементов, а также трудового поведения часто становится серьезной трудностью для руководителей.

В данной ситуации сложно избежать субъективных взглядов, а также моделей представления о правильном поведении и качествах. Упорядочить данный процесс можно на основе категории трудового потенциала. Однако, даже такая категория, по мнению специалистов, не является однозначной. В качестве примера можно использовать несколько точек зрения о понятии трудового потенциала.

Хрестоматийная точка зрения выражена в учебнике под редакцией профессора А.Я. Кибанова: «Трудовой потенциал работника – это совокупность физических и духовных качеств человека, определяющих возможность и границы его участия в трудовой деятельности, способность достигать в заданных условиях определенных результатов, а также совершенствоваться в процессе труда» [5].

С хрестоматийной точки зрения трудовой потенциал зависит от: психофизического состояния (здоровье человека, его работоспособность, выносливость, моральное состояние), социально-демографических показателей (возраст, пол, семейное положение), квалификации (образование, объем специальных знаний, трудовые навыки, принятие и способность работы с инновациями, творческие навыки, профессионализм), личностных навыков (как человек относится к данному труду, насколько он дисциплинирован, активен, мотивирован, нравственен и т.п.).

Профессор Б.М. Генкин [3] указывает на такие важные компоненты потенциала, как: здоровье, нравственность и умение работать в коллективе, творческий потенциал, активность, организованность и асертивность, образование, профессионализм, ресурсы рабочего времени.

Также существует мнение, что трудовой потенциал образуют [4]:

- профессиональные навыки и умения, которые демонстрируют компетентность;
- физическое и душевное состояние, от которого зависит работоспособность;
- интеллект и способности изучать новое;
- способности к командной работе, коллективному труду, взаимодействию с коллегами;
- ценностно-мотивационное состояние, идеалы и мотивы, мировоззрение человека, его моральные принципы, цели и методы их реализации;
- потенциал лидера – возможность управлять и ввести других людей за собой;
- потенциал саморазвития – этот элемент проявляется по отношению ко всем элементам потенциала, приводит к изменению «количества» и весомости отдельных или сразу нескольких элементов потенциала и служит основой развития работника, делая его более ценным кадром для компании;
- административный потенциал – активное и успешное взаимодействие как внутри компании, так и с окружающей средой;
- самоуверенность сотрудника, здравая оценка своих сил;
- гибкость – возможность адаптировать себя и свои навыки под образовавшуюся ситуацию.

Полноценное применение трудового потенциала в нужном направлении оказывает успешное влияние на развитие как сотрудников, так и самой организации [2]. Если организация не будет в полной мере использовать потенциал сотрудников и помогать им в его раскрытии – она рискует потерять огромную выгоду и потенциал развития своей компании. Обращая внимание на вышеперечисленные факторы, необходимо выделить в качестве общеупотребительных следующие группы для проведения анализа трудового потенциала [1]:

- профессионально-квалификационный потенциал – образование и опыт работы сотрудников, уровень их квалификации, результаты и примеры работы;
- физическое состояние организма, от которого напрямую зависит выносливость и дальнейшая работоспособность человека;
- психологическое состояние организма, его устойчивость перед стрессовыми ситуациями;

- творческие навыки и потенциал – возможность подходить к решению проблем с творческой стороны;
- нравственно-мотивационный фактор – лояльное отношение, чувство ответственности, отношение к работе и направленность;
- коммуникативный фактор – эмоциональность, возможность достигать продуктивного результата от работы в команде;
- ассертивность и активность – самооценка сотрудника, оценка того, насколько он готов взять на себя ответственность, а также его добровольное проявление активности в работе компании;
- возможности и потенциал лидера.

Как продемонстрировали исследования различных точек зрения специалистов и предпринимателей современных компаний [6], анализ трудового потенциала, как системного явления, сформированного из перечисленных выше пунктов, воспринимается данными специалистами как исчерпывающий и функциональный. Способ определения адекватного для специфики работы состава составляющих трудового потенциала, вместе с относительной значимостью данных составляющих, выглядит, по нашему мнению, так:

1. Первоначально проводятся работы по созданию программы исследований, при которых следует определить цели, задачи, проблемы, а также выдвинуть гипотезу и оценить их по целесообразным критериям, таких как выбор предпочтительной альтернативы, выбор инструментария с определением сроков, всех видов ресурсов и исполнителей заданий. Определяются группы рабочих мест, являющихся объектом исследования, и состав экспертов.

2. С помощью экспертной оценки определяются элементы трудового потенциала, качество и релевантность данной группе рабочих мест, которые соотносятся с каждым элементом трудового потенциала, уточняется инструментарий получения данных и их состав. Необходимые материалы предоставляются всем экспертам.

3. Проводится исследование, с помощью которого уточняется состав элементов трудового потенциала, а также их составляющих качеств. На данном этапе эксперты анализируют и оценивают предоставленные им данные.

4. Каждый эксперт подготавливает сырой материал, который затем направляется в обработку к специалистам с целью анализа и интерпретирования результата, ранжирования, классификации и систематизации.

5. Все данные ранжируются и обсуждаются экспертами. После этого эксперты делают выводы касательно качества исследования, его результатов и самого процесса проведения.

6. В конце исследования полученная информация либо становится убедительным научным подтверждением для апробации и реализации процедур оценивания трудового потенциала сотрудников, либо же становится поводом для проведения нового, повторного обследования, но уже с учетом ошибок, совершенных при первом исследовании.

Состав качеств, сопоставимых с каждым из факторов трудового потенциала, практически всегда отличается между собой и напрямую зависит от особенностей конкретной рабочей среды, в которой пребывает сотрудник. Определение и анализ этих качеств с помощью экспертной оценки дает возможность перейти непосредственно к оцениванию трудового потенциала, учитывая как трудовое поведение работников предприятия, так и результат их работы.

ЛИТЕРАТУРА

1. Бухалков М.И. Управление персоналом: развитие трудового потенциала. М.: ИНФРА-М, 2013. 192 с.
2. Герчиков В.И. Управление персоналом: работник – самый эффективный ресурс компании. М.: ИНФРА-М, 2012. 282 с.
3. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. М.: Норма, 2007. 448 с.
4. Ивановская Л.В. Управление персоналом: теория и практика. Социально-трудовые отношения, рынок труда и занятость персонала. М.: Проспект, 2012. 64 с.
5. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом. М.: ИНФРА-М, 2017. 304 с.
6. Митрофанова Е.А. Управление персоналом: Теория и практика. Оценка результатов труда персонала и результатов деятельности подразделений службы управления персоналом. М.: Проспект, 2013. 72 с.