

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА РАБОТНИКА

В.В. Клейман

Учреждение образования «Гомельский государственный технический университет имени П.О. Сухого», Республика Беларусь

Научный руководитель Вшивков А.А.

Сущность эффективности как экономической категории раскрывается в рамках количественного и совокупности качественных (воспроизводственного, стратегического, генетико-структурного) подходов. Мы предлагаем использовать положительные стороны всех подходов, определяя количественную сторону эффективности как отношение результатов к затратам, а качественную – как упорядоченную совокупность критерия, форм и показателей эффективности. Особенность эффективности состоит в том, что, проявляясь на срезе изучаемого объекта, она отражает весь процесс развития противоречий между противоположностями. Результат представляет собой определенную форму разрешения противоречий, а затраты – противоположности до начала диалектического взаимодействия. Поскольку отношение эффективности охватывает весь процесс развития противоречий, оно должно отражать закономерности существования, взаимное влияние, взаимосвязи, состав и структуру противоположностей, определяющих развитие и функционирование объекта. Тщательное изучение элементов, закономерностей и взаимосвязей, анализ всех промежуточных, основных и не основных результатов, выявление всех источников затрат даст возможность построения полного структурного ряда форм эффективности. Помимо структурного ряда, мы предлагаем использовать ряд макроформ эффективности, содержание которых определяется законами развития сферы существования объекта оценки. Для оценки эффективности использования трудового потенциала работника, мы предлагаем построить ряд ее структурных и макроформ, определить критерии и сформировать систему показателей.

Для оценки эффективности использования трудового потенциала работника мы предлагаем рассматривать его способности в ракурсе разрешения противоречий: потенциального и актуального; явления и процесса; функционирования и развития. Для исследования диалектики взаимного перехода потенциального и актуального мы предлагаем использовать категории «трудоу потенциал» и «рабочая сила». Характеристики рабочей силы определяются характеристиками трудового потенциала работника и условиями его актуализации. Рассмотрение процесса использования трудового потенциала работника в ракурсе разрешения трех перечисленных выше пар противоположностей привело к созданию логической модели оценки эффективности его использования, содержащей 12 блоков показателей.

Анализ теоретических подходов к определению структуры трудового потенциала, структуры потенциала личности позволил создать четырехэлементную схему, отражающую внутренние противоречия работника: противоречие биологического и социального, а в его рамках – противоречие физического и психического, способностей к интеграции в определенный социум и персонификации в социальной среде. Эта схема легла в основу выделения четырех структурных форм эффективности (в рамках каждого из 12 блоков). Условия актуализации трудового потенциала определяются условиями работы и мотивацией к труду, что вызывает необходимость разделения каждого из блоков условий актуализации еще на два. В результате, была построена система показателей оценки эффективности использования трудового потенциала, содержащая 8 блоков основных показателей и 8 блоков дополнительных показателей, характеризующих динамику основных. Система основных показателей оценки эффективности использования трудового потенциала работника представлена в таблице.

Система показателей оценки эффективности использования трудового потенциала работника

Блоки оценки	Элементы трудового потенциала			
	физический	психический	интеграционный	персональный
Характеристики ТП	Возраст; пол; общая физическая подготовка	Темперамент	Коммуникативность; конформизм	Образование; стаж; характеристики лидерства
Характеристики рабочей силы	Здоровье; физическая сноровка и сила	Трудовая активность	Показатели отношения работника и коллектива; конфликтность	Квалификация (аттестационные характеристики); должность
Характеристики условий работы	Тяжесть труда; санитарно-гигиенические условия труда	Содержательность труда; психофизиологические условия труда	Уровень социальной значимости работы; уровень общения с коллегами	Степень самостоятельности; уровень ответственности
Характеристики мотивации	Показатели воспроизводства	Показатели оценки режима труда и отдыха	Показатели эффективности систем премирования за результат – коллективной работы	Показатели эффективности систем индивидуального премирования
Характеристики развития ТП	Показатели занятости работника спортом в свободное от работы время	Доля характеристик различных типов темперамента (по методике Г. Айзенка)	Потенциальное количество информационных технологий, которые работник может использовать при коммуникациях; потенциальное количество видов объектов коммуникаций	Показатели соотношения доли специальных и общих знаний; показатели изменения уровня инновационности образования; показатели изменения количества специальностей и специализаций
Характеристики развития рабочей силы	Доля физического и умственного труда в рабочее время; доля потерь рабочего времени, связанных с заболеваниями	Показатели удовлетворенности от физического и умственного труда	Общее количество объектов коммуникаций; реально доступное количество видов коммуникаций; количество и качество информационных технологий, используемых при коммуникациях	Доля новых трудовых функций за период в общей их совокупности
Характеристики развития условий работы	Доля функций, связанных с тяжелым физическим трудом	Доля функций, связанных с низкосодержательным трудом	Доля функций, выполняемых в первичном производственном коллективе; соотношение «престижных» и «непрестижных» функций	Доля функций, связанных с самостоятельным трудом
Характеристики развития мотивации	Показатели соотношения динамики заработной платы и производительности труда работника	Доказатели уровня гибкости трудовой занятости	Доказатели эффективности системы мотивации гибкого инновационного коллективного труда	Доказатели, характеризующие эффективность системы мотивации за рационализаторство, за освоение новых специальностей, за работу во вне рабочее время

Представленная система оценки эффективности трудового потенциала характеризуется комплексностью и гибкостью. Она может выступать основой для моделирования процессов управления трудовым потенциалом работника.