

Шамилева Эльвина Эскендеровна

кандидат экономических наук,
доцент кафедры экономики предприятия
и отраслевых рынков
Высшей школы экономики и бизнеса
Крымского федерального университета
им. В.И. Вернадского

**МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ
ВЫГОД ОТ ЭФФЕКТИВНОГО
ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВОГО
ПОТЕНЦИАЛА ТУРИСТИЧЕСКИХ
ПРЕДПРИЯТИЙ**

Аннотация:

В статье рассмотрены существующие подходы к оценке трудового потенциала предприятия. Представлен разработанный автором научно-методический инструментарий (алгоритм) оценки выгоды туристического предприятия вследствие повышения эффективности использования трудового потенциала.

Ключевые слова:

трудовой потенциал, туристическое предприятие, выгода, инструментарий, оценка, эффективность.

Shamileva Elvina Eskenderovna

PhD in Economics,
Assistant Professor,
Business Economy
and industrial markets Department,
Higher School of Economics and Business,
Crimean Federal University of V.I. Vernadsky

**METHODOLOGICAL APPROACHES
TO THE ASSESSMENT OF
ADVANTAGES OF EFFICIENT
USE OF LABOUR POTENTIAL
AT TRAVEL ENTERPRISES**

Summary:

The article discusses current approaches to the assessment of enterprise's labor potential. The author has developed research and methodological tools (an algorithm) for assessing the benefits of travel enterprises derived from more efficient use of the labor potential.

Keywords:

labor potential, travel enterprise, benefits, tools, assessment, efficiency.

Одним из путей повышения качества обслуживания потребителей туристической услуги является обеспечение высокого уровня профессиональных знаний и компетентности персонала, осуществляющих процесс предоставления услуг, а также сотрудников различных структурных подразделений, обеспечивающих этот процесс. С этой целью на туристических предприятиях необходим дополнительный контроль качества работы персонала для повышения экономической выгоды туристической отрасли.

Существенный вклад в разработку и развитие методики оценки трудового потенциала внесли украинские ученые, в частности Д.П. Богиня, В.С. Васильченко, В.Р. Веснин, О.А. Гришнова, В.Г. Дьякова, Л.А. Костин, В.Б. Лещева, Н.П. Любушин, Ю.Б. Пигарев, Т.В. Уманец.

Цель работы – представить научно-методический инструментарий, позволяющий оценить выгоды туристических предприятий от повышения эффективности использования трудового потенциала предприятий на основе формирования матрицы отклонений соответствия компетенций персонала потребностям клиентов.

Изучение методов оценки трудового потенциала предприятия значительно усложняется тем, что отсутствуют теоретические разработки по вопросу использования трудового потенциала предприятия с экономической точки зрения. Это обусловлено тем, что все внимание профильных ученых занято активной разработкой вопросов, касающихся эффективности использования трудового потенциала предприятия.

Подобная ситуация приводит к тому, что в экономической литературе не уделяется должного внимания определению понятия «использование трудового потенциала предприятия», а имеющиеся подходы далеки от совершенства. Например, В.С. Васильченко под использованием трудового потенциала понимает «степень (удельный вес) его привлечения к общественно полезной деятельности и эффективности использования в экономике» [1, с. 91]. Как видно, предложенное определение слишком абстрактно и не позволяет определить экономическую природу данного понятия. Кроме того, в данном определении смешиваются понятия «использование» и «эффективность использования».

Еще одной немаловажной проблемой является замена понятия «использование трудового потенциала предприятия». Например, Л.В. Шаульская применяет понятие «реализация трудового потенциала предприятия», что порождает дискуссионную ситуацию в плане соотношения понятий «использование» и «реализация» применительно к трудовому потенциалу предприятия [2].

В связи с вышеуказанными обстоятельствами и для более достоверного анализа методов, которые оценивают эффективность использования трудового потенциала предприятия, считаем

целесообразным сформировать авторский подход к данной проблематике. Для этого необходимо обратиться к этимологическому анализу рассматриваемых понятий.

Понятие «использование» связано с понятием «польза». Приставка «ис-» («из-») означает извлечение, таким образом, использование означает извлечение пользы, в экономическом смысле – «полезности». В то же время понятие «реализация» связано с понятием «реальность», то есть реализация означает материализацию предметов, процессов и явлений в объективной реальности. Следует отметить, что извлечь материальную пользу возможно только из того, что есть здесь и сейчас, например, человек не может утолить жажду бутылкой воды, которой у него нет в тот момент и в том месте, когда и где он находится, а материализовать только то, чего нет здесь и сейчас, например, человек не может материализовать шапку, которая у него на голове, так как она уже материальна.

Таким образом, оба понятия – «использование трудового потенциала предприятия» и «реализация трудового потенциала предприятия» – являются абсолютно некорректными в связи с дуалистичной природой трудового потенциала (выделение использованного и неиспользованного трудового потенциала). Если мы говорим «использование трудового потенциала предприятия», то возникает противоречие: нельзя использовать трудовой потенциал, который есть, но не выявлен. Если мы говорим «реализация трудового потенциала предприятия», то возникает противоречие: нельзя реализовать трудовой потенциал, который уже выявлен и использован [3].

Исходя из этого, данную проблему можно решить двумя путями:

1) понятие «использование трудового потенциала» применять в смысле использования имеющихся возможностей, а понятие «реализация трудового потенциала» – в смысле использования неиспользованных возможностей;

2) заменить спорные понятия однозначными, например, альфа-задача и бета-задача управления трудовым потенциалом.

Обобщая рассмотренные выше положения, мы видим, что использование трудового потенциала предприятия – это одна из задач управления трудовым потенциалом предприятия, состоящая в том, чтобы извлечь пользу из известных возможностей трудовых ресурсов предприятия.

Эффективность использования трудового потенциала предприятия – количественное понятие, поэтому давать качественное определение абсолютно нецелесообразно, учитывая также, что на практике данное понятие используется в виде расчетного показателя. Поэтому рассмотрим основные подходы к оценке данного вида эффективности (табл. 1).

Таблица 1 – Основные подходы к оценке эффективности использования трудового потенциала предприятия (ЭИТП)

Подход	Авторы	Формула
Затратный	Д.П. Богиня, О.А. Гришнова, В.Р. Веснин	$ЭУТП = \text{Прибыль} / \text{Затраты на персонал}$
Факторный	Н.П. Любушин, В.Б. Лещева, В.Г. Дьякова	$ЭУТП = z(x_1, \dots, x_n)$, где $\{x_i\}$ – факторы ЭУТП
Производственный	Т.В. Уманец, Ю.Б. Пигарев, Л.А. Костин	$ЭУТП = \text{Произведенная продукция} : \text{Работники (Время)}$

В рамках первого подхода, Д.П. Богиня, О.А. Гришнова в качестве важнейшего экономического показателя для определения результативности трудовой деятельности как отдельного работника, так и коллектива предприятия выделяют производительность труда. Производительность труда, по их мнению, это показатель ее эффективности, результативности, который характеризуется соотношением объема продукции, работ или услуг, с одной стороны, и количеством труда, затраченного на производство этого объема – с другой. В зависимости от прямого или обратного соотношения этих величин мы имеем два показателя уровня производительности труда – выработку и трудоемкость [4, с. 203].

В рамках второго подхода Н.П. Любушин, В.Б. Лещева, В.Г. Дьякова также разделяют методы исчисления производительности труда на виды и, кроме того, выделяют факторы, оказывающие влияние на величину данного показателя [5].

В рамках третьего подхода, согласно методике, авторами которой являются Т.В. Уманец и Ю.Б. Пигарев, кроме показателей производительности труда, исчисленных как отношение результата к затратам, может определяться обратный показатель – трудоемкость услуг, оказываемых предприятиями туристско-рекреационного комплекса [6, с. 254].

Для формирования методического подхода к оценке выгод от эффективного управления трудовым потенциалом необходимо сформировать авторское определение дефиниции «использование трудового потенциала предприятия как открытой системы».

Использование трудового потенциала предприятия как открытой системы – это совокупность процессов использования, развития и формирования использованных и неиспользованных возможностей отдельных сотрудников и их групп, имеющих как количественные, так и качественные аспекты (параметры) и направленных на производство товаров, предоставление услуг и выполнение работ.

Довольно эффективным методом оценки специалистов является обоснование достижений поставленных целей. Анализ целей включает, как правило, следующие этапы: определение нескольких ключевых функций работников; конкретизацию каждой функции путем обоснования определенных экономических показателей (объем работ, качество, расходы, прибыль и т. п.); определение конкретных показателей для оценки результатов деятельности; сравнение достигнутых результатов с заранее установленными «стандартами выполнения» и определение оценочного балла; расчет среднего балла, который отображает уровень достижения поставленных целей [7].

На основании вышеизложенного разработана методика оценки выгоды туристического предприятия от повышения эффективности использования его трудового потенциала (рис. 1).

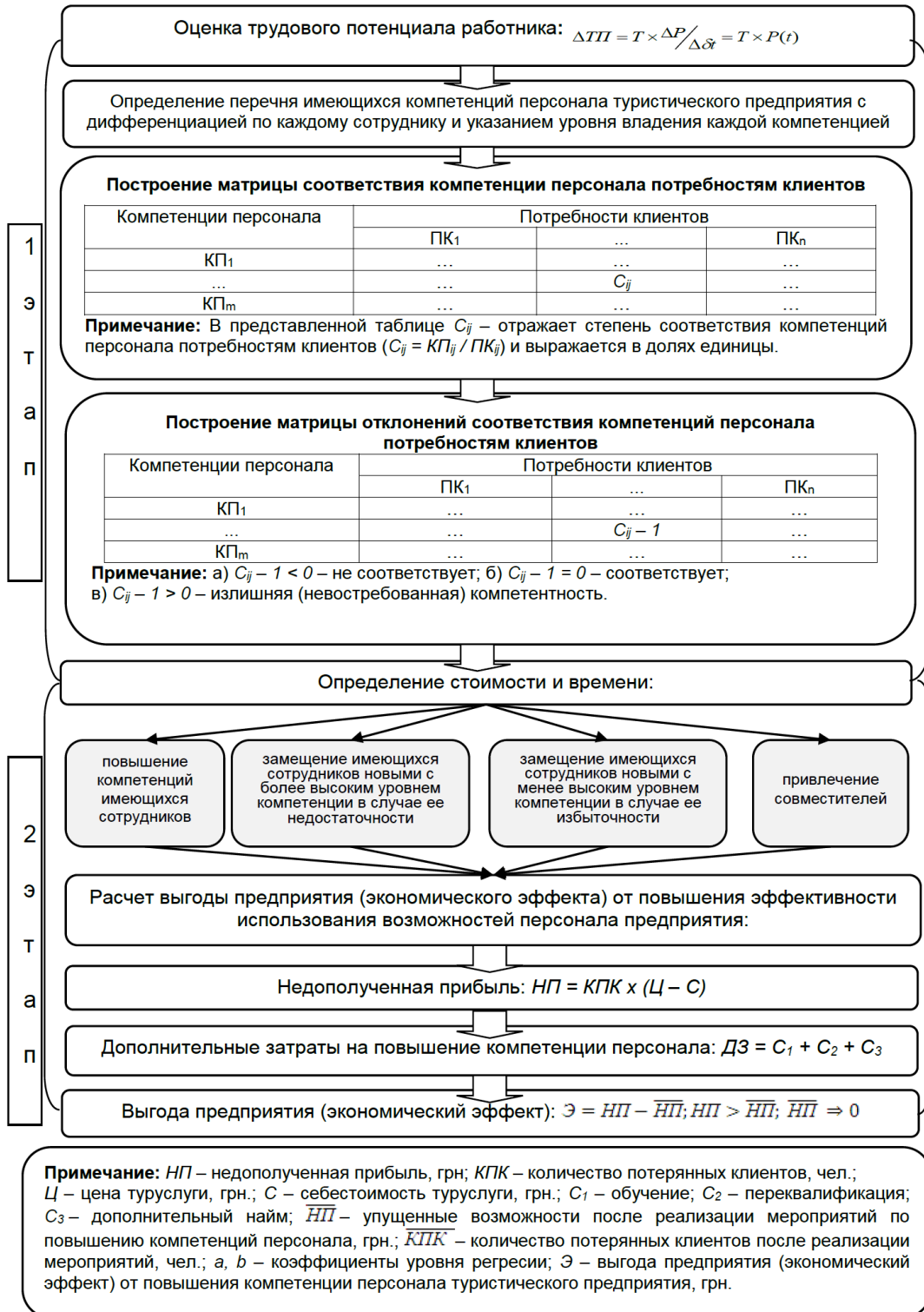


Рисунок 1 – Алгоритм оценки выгоды предприятия от повышения эффективности использования трудового потенциала туристического предприятия

На практике существует многообразие методов, позволяющих провести индивидуальную оценку трудового потенциала каждого работника. В связи с этим существует объективная потребность объединить их в единый интегрированный показатель. Отсюда возникает необходимость в обобщающей (комплексной) оценке как наиболее полной и объективной.

Таким образом, исследование по повышению эффективности использования трудового потенциала в работе охватывает прогрессивный опыт руководителей как государственных структур, так и частных предприятий относительно профессиональной подготовки кадров, а также возможности использования современных систем оценивания. Выявление сильных сторон кадровой политики туристических предприятий позволит представителям государственной власти Крымского региона повлиять на повышение результативности трудовой деятельности кадров не только в туристической сфере, но и в других отраслях производства.

Ссылки:

1. Богиня Д.П. Основы экономики труда // Знання-Прес, 2002. 313 с.
2. Шаульська Л.В. Комплексна оцінка трудового потенціалу регіону // Регіональна економіка. 2005. № 3. С. 93–104.
3. Шамилева Э.Э. Угрозы и причины разрушения трудового потенциала // Актуальные вопросы развития инновационной деятельности : материалы XIV Междунар. науч.-практ. конференции (г. Алушта, 18–22 мая 2009 г.). Симферополь, 2009. С. 155–156.
4. Там же.
5. Любушин Н.П., Лещева В.Б., Дьякова В.Г. Анализ финансово-экономической деятельности предприятия. М., 2004. 258 с.
6. Федонін І.М., Репіна І.М., Олексюк О.І. Потенціал підприємства: формування та оцінка. Київ, 2004. 316 с.
7. Шаталова Н.И. Познание трудового потенциала работника как социальная проблема // Дискуссия : журнал науч. публикаций. 2011. № 10 (18) (декабрь). С. 152–157.

References:

1. Boginya, DP 2002, 'Basics of labor economics', *Knowledge Pres*, 313 p.
2. Shaulska, LV 2005, 'Comprehensive assessment of the employment potential of the region', *Regional Economics*, no. 3, pp. 93-104.
3. Shamilova, EE 2009, 'Threats and causes the destruction of the labor potential', *Actual questions of development of innovative activity: Proceedings of the XIV Intern. scientific and practical. Conference (Alushta, 18-22 May 2009)*, Simferopol, pp. 155-156.
4. Shamilova, EE 2009, 'Threats and causes the destruction of the labor potential', *Actual questions of development of innovative activity: Proceedings of the XIV Intern. scientific and practical. Conference (Alushta, 18-22 May 2009)*, Simferopol, pp. 155-156.
5. Lyubushin, NP, Leshcheva VB & Dyakova, VG 2004, *Analysis of financial and economic activity of the enterprise*, Moscow, 258 p.
6. Fedonin, IM, Repina IM & Oleksyuk, AI 2004, 'Potential of the enterprise: the formation and evaluation', *Kyiv*, 316 p.
7. Shatalov, NI 2011, 'Knowledge of the labor potential worker as a social problem', *Discussion: scientific journal publications*, № 10 (18) (December), pp. 152-157.