



ISSN 1819-5377 print / ISSN 1993-3509 online

**ЕКОНОМІКА БУДІВНИЦТВА І МІСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА
ЭКОНОМИКА СТРОИТЕЛЬСТВА И ГОРОДСКОГО ХОЗЯЙСТВА
ECONOMICS OF CIVIL ENGINEERING AND MUNICIPAL ECONOMY**

2016, ТОМ 12, НОМЕР 4, 173–178

УДК 331.103

ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ОСНОВНИХ ПАРАМЕТРІВ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ БУДІВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ (НА ПРИКЛАДІ ТОВ «ДІАЛОГ»)

Т. М. Савельєва, А. В. Солдатова

Донбаська національна академія будівництва і архітектури,

2, вул. Державіна, м. Макіївка, 86123.

E-mail: manage_nasa@mail.ru

Отримана 11 листопада 2016; прийнята 23 грудня 2016.

Анотація. У статті розглянуті питання формування і розвитку трудового потенціалу, уточнено поняття «параметри трудового потенціалу підприємства», проведена систематизація кількісних і якісних параметрів будівельних підприємств, обґрунтовані методи підвищення ефективності основних параметрів розвитку трудового потенціалу будівельних підприємств в сучасних економічних умовах регіону. Розрахована економічна ефективність від виконання запропонованого проекту на прикладі будівельного підприємства ТОВ «Діалог».

Ключові слова: праця, трудові ресурси, трудовий потенціал, параметри, управління персоналом, мотивація праці.

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОСНОВНЫХ ПАРАМЕТРОВ РАЗВИТИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА СТРОИТЕЛЬНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ (НА ПРИМЕРЕ ООО «ДИАЛОГ»)

Т. М. Савельєва, А. В. Солдатова

Донбасская национальная академия строительства и архитектуры,

2, ул. Державина, г. Макеевка, 86123.

E-mail: manage_nasa@mail.ru

Получена 11 ноября 2016; принята 23 декабря 2016.

Аннотация. В статье рассмотрены вопросы формирования и развития трудового потенциала, уточнено понятие «параметры трудового потенциала предприятия», проведена систематизация количественных и качественных параметров строительных предприятий, обоснованы методы повышения эффективности основных параметров развития трудового потенциала строительных предприятий. Рассчитана экономическая эффективность от выполнения предложенного проекта на примере строительного предприятия ООО «Диалог».

Ключевые слова: труд, трудовые ресурсы, трудовой потенциал, параметры, управление персоналом, мотивация труда.

IMPROVING THE EFFICIENCY OF THE MAIN PARAMETERS OF LABOUR POTENTIAL OF CONSTRUCTION ENTERPRISES (FOR EXAMPLE «DIALOG» LTD.)

Tetiana Savelieva, Alla Soldatova

*Donbas National Academy of Civil Engineering and Architecture,
2, Derzhavina Str., Makeyevka, 86123.
E-mail: manage_nasa@mail.ru*

Received 11 November 2016; accepted 23 December 2016.

Abstract. In the article the questions of formation and development of labor potential have been considered, the concept of «the parameters of the labor potential of the enterprise» has been specified, systematization of quantitative and qualitative parameters of the construction companies has been found out, the methods of increasing the efficiency of the basic parameters of development of labor potential of construction enterprises have been substantiated. Economic efficiency of the implementation of the proposed project on the example of a construction company LTD «Dialogue» has been analyzed.

Key words: labor, labor resources, labor potential, parameters, personnel management, labor motivation.

Постановка проблемы

Значительное влияние на развитие предприятия оказывают трудовые ресурсы, так как являются основой конкурентоспособности, обладают динамичностью, вследствие чего требуют постоянного эффективного управления. На современных предприятиях первое место среди факторов развития производства занимают именно трудовые ресурсы, характеризующиеся категорией «трудовой потенциал».

В связи с нестабильной экономической ситуацией в регионе возникает ряд проблем в эффективном управлении трудовым потенциалом на строительных предприятиях, что именно в такие кризисные периоды оказывает большое влияние на снижение уровня жизни людей и на ухудшение качества рабочей силы. Возросшая значимость и недостаточная разработанность данной проблемы предопределили постановку цели статьи.

Анализ последних исследований и публикаций

Проблемы человеческого развития и воспроизводства рабочей силы постоянно находятся в поле зрения как отечественных, так и зарубежных ученых. Среди отечественных, в частности, необходимо выделить Д. Богиню, Е. Гришнову,

М. Долишнего, О. Ромашова, В. Адамчука, М. Сорокину, А. Гончарову, С. Дяглова, А. Исаенко, Н. Римашевскую, В. Травина, И. Шаршова, среди зарубежных – А. Альберта, М. Мескона, А. Маслоу, Т. Шульца, Г. Беккера, Ф. Кене, А. Маршалла. В области управления трудовым потенциалом в строительной отрасли необходимо отметить труды А. Асаула, Ю. Панибратова, С. Резника, В. Серова, С. Соколова и др.

Однако, несмотря на существование множества научных работ в данной области, большинство вопросов эффективного управления трудовым потенциалом строительных предприятий имеют недостаточную проработанность и требуют углубленного исследования.

Постановка цели

Целью статьи является исследование методов повышения эффективности основных параметров развития трудового потенциала строительных предприятий.

Основной материал исследования

В современной экономической науке из большого перечня понятий, характеризующих производственную деятельность человека, важное место занимает категория «трудовой потенциал». На сегодняшний день сформировалось

множество подходов к изучению понятия трудового потенциала, в основе которых исследуется взаимосвязь человека с трудовой деятельностью.

Понятие «трудо­вой потенциал» появилось в экономической литературе в 70–80-х годах XX века, в тот период, когда происходил активный рост экономики.

В общем смысле трудовой потенциал – это самостоятельная, динамическая социально-экономическая категория, характеризующая трудовую способность и потенциал человека, коллектива, региона, страны к производительному труду и служит интегральной оценкой участия человека в общественно полезном труде [6].

В работе О. Ромашова, В. Адамчука, М. Сорокиной трудовой потенциал изучается как совокупность всех способностей человека к труду, включающая в себя трудовой потенциал отдельного человека, города, региона, общества. При этом особое место занимает уровень предприятия. По мнению авторов, трудовой потенциал строительного предприятия – это предельная величина возможного участия трудящихся в производстве с учетом их психофизиологических особенностей, уровня профессиональных знаний и накопленного опыта при наиболее благоприятных организационно-технических условиях труда [1]. Более подробно структуру тру-

дового потенциала строительного предприятия можно рассмотреть на рисунке.

Чем качественнее человеческий капитал, тем эффективнее функционирует предприятие [8]. Трудовой потенциал работника является величиной непостоянной, так как трудоспособность человека и накапливаемые им в процессе трудовой деятельности способности могут как повышаться по мере развития и совершенствования знаний и навыков, так и снижаться, если ухудшаются условия и режим труда работника [1].

Ученые по-разному определяют составляющие трудового потенциала. Некоторые из них приверженцы той точки зрения, что трудовой потенциал работника определяется его личностными характеристиками, образованием [9]. Но данный подход недостаточно полно выявляет сущность трудового потенциала, так как не выделяет результаты труда. Другие ученые, изучая вопросы формирования и развития трудового потенциала, делают ставку на профессионализм работника, но в малой степени либо совсем не берут во внимание его личные характеристики. Поэтому для управления трудовым потенциалом строительного предприятия необходима характеристика с помощью количественных и качественных параметров [3].

Согласно толковому словарю русского языка, параметры – это величины, характеризующие

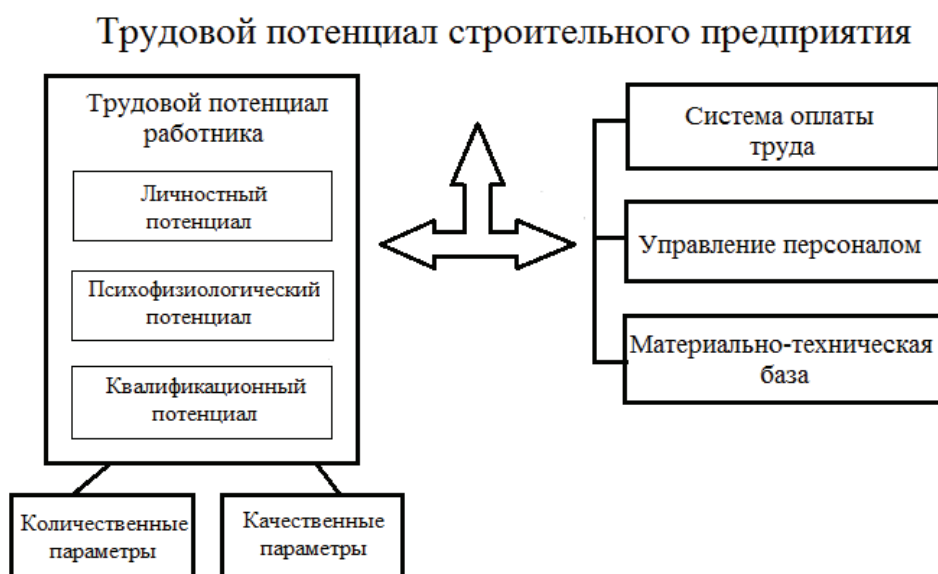


Рисунок. Структура трудового потенциала строительного предприятия.

какое-нибудь основное свойство устройства, системы или явления либо показатели, которые представляют свойство какого-либо процесса [2].

С точки зрения автора статьи, параметры трудового потенциала – это переменные показатели, величина которых оказывает значительное влияние на развитие трудового потенциала строительного предприятия.

Для управления эффективностью трудового потенциала строительного предприятия необходима такая система параметров, которая может количественно дать характеристику любой составляющей потенциала. Это значительно упростит процедуру анализа и даст возможность оценить, как изменится трудовой потенциал благодаря внедрениям и принятым мерам [4].

К количественным параметрам трудового потенциала строительного предприятия относятся следующие:

- численность персонала (рассматривается излишек/недостаток персонала);
- функциональная структура персонала (изучается степень закрепления функций предприятия за его работниками);
- фонд рабочего времени (анализируется количество простоев по вине работников);
- уровень производительности труда (оценивается, насколько производственные рабочие выполняют норму выработки) [7].

Группа качественных параметров включает в себя личностную, психофизиологическую и квалификационную характеристику, поэтому содержит большее количество параметров [5]:

- степень удовлетворенности трудом;
- отношение к труду и профессионально-квалификационному росту;
- уровень взаимопомощи и конфликтности в коллективе;
- уровень работоспособности;
- уровень заболеваемости;
- уровень стрессоустойчивости;
- степень способности персонала к самообучению, изобретательству и повышению квалификации;
- уровень сбалансированности персонала по возрасту и стажу работы;
- степень соответствия образования занимаемой должности;

- степень соответствия сложности работы уровню квалификации работников;
- скорость и качество выполнения работ.

Развитию трудового потенциала строительного предприятия служит повышение эффективности рассмотренных параметров.

Суть экономической эффективности заключается в том, чтобы из доступных предприятию ресурсов получать больше результатов производства, окупив затраты на приобретение ресурсов [10].

На примере строительного предприятия ООО «Диалог» рассчитаем экономическую эффективность от выполнения предложенного проекта.

Строительное предприятие ООО «Диалог» принимает проект от ведущего предприятия в регионе на реконструкцию коксовой батареи, но для его осуществления недостаточно работников с необходимой квалификацией. Данный проект является очень доходным для предприятия, поэтому директор обращается за услугами в агентство по поиску и подбору работников. Предоплата составляет 25 %, при выходе финального кандидата на работу к клиенту – 50 % и по окончании испытательного срока 3 месяца – 25 %. Также существует гарантия в случае увольнения кандидата из компании в течение первых 6 месяцев работы в компании по любой, независимой от клиента, причине, обеспечивается единовременная бесплатная замена. А по соглашению сторон (и за небольшую дополнительную плату) гарантийный срок может быть увеличен до 12 месяцев. Проект реконструкции коксовой батареи займет 18 месяцев.

Предприятию ООО «Диалог» для оплаты услуг агентству необходимо выплатить 180 тыс. руб. (проводится мониторинг рынка зарплат подобных специалистов в нужной отрасли и регионе и берется за основу среднестатистическая зарплата плюс 20–50 %). Для 30 принятых рабочих-монтажников необходима заработная плата в размере 12,7 тыс. руб. в месяц. Таким образом, общая сумма затрат для осуществления данного проекта реконструкции на 1,5 года составит:

$$(180 + 30 \times 12,7 \times 18) = 7\,038 \text{ (тыс. руб.)}$$

За осуществляемую работу предприятием-заказчиком будет выплачена сумма в размере 13,3 млн руб.

Для расчета эффективности от выполнения данного проекта применим следующую формулу:

$$E_{год} = \frac{P}{З} \times 100\%,$$

где P – результат от выполнения проекта реконструкции;

$З$ – затраты на осуществление проекта реконструкции.

$$E_{год} = \frac{13\,300}{7\,038} \times 100\% = 188,97\%.$$

Из этого следует, что эффективность от принятого проекта реконструкции составит 188,97 %. Принятие данного проекта будет обоснованным, так как будет подчиняться стратегии развития трудового потенциала (т. к. на 30 человек увеличится численность работников и чистая прибыль, часть которой пойдет на оплату курсов по повышению квалификации и на увеличение заработной платы для работников) и главной стратегии развития предприятия.

Вывод

На эффективность рассмотренных количественных и качественных параметров значительное влияние оказывает современная экономическая ситуация, которая сложилась в регионе, медленное восстановление рынка строительных услуг, а также состояние рынка труда,

на котором наблюдаются негативные изменения, связанные с миграцией высококвалифицированной рабочей силы. Негативным фактором влияния является избыток на рынке строительных материалов продукции низкого качества. Но, к сожалению, предприятие не может повлиять на эти факторы, однако может оказать существенное влияние на внутренние факторы развития предприятия. На повышение эффективности основных параметров трудового потенциала предприятия может оказать значительное влияние новая стратегия развития предприятия, правильная политика в области управления персоналом и создание оптимальных условий для труда работников. Например, совершенствование форм организации труда, современная материально-техническая база, создание комфортного климата в коллективе, разработка системы по сохранению и укреплению здоровья работников, направление персонала на стажировки и курсы повышения квалификации, мотивация и стимулирование труда.

Также необходимо изучение опыта зарубежных компаний, который подтверждает, что важным является не только изучение параметров трудового потенциала, но и разработка индивидуального подхода к каждому работнику, что позволит достигнуть высокого уровня его трудового вклада.

Литература

1. Адамчук, В. В. Экономика и социология труда [Текст] : Учебник для вузов / В. В. Адамчук, О. В. Ромашов, М. Е. Сорокина. – М. : ЮНИТИ, 2010. – 407 с.
2. Ожегов, С. И. Толковый словарь русского языка [Текст] : 72500 слов и 7500 фразеол. выражений / С. И. Ожегов, Н. Ю. Шведова ; Рос. акад. наук. Ин-т рус. яз. Рос. фонд культуры. – Москва : Азъ, 1992. – 955 с. – ISBN 5-85632-001-8.
3. Гармидер, Л. Д. Качественные характеристики кадрового потенциала предприятия [Текст] / Л. Д. Гармидер // Культура народов Причерноморья. 2011. № 213. С. 36–40.
4. Ноздрина, А. В. Анализ трудового потенциала [Текст] / А. В. Ноздрина // Молодой ученый. 2014. № 4.2 (63.2). С. 137–141.
5. Флеенко, А. Н. Методы оценки трудового потенциала организации [Текст] / А. Н. Флеенко, М. О. Баранчев // Мир науки и инноваций. 2015. Том 9. С. 30–35.

References

1. Adamchuk, V. V.; Romashov, O. V.; Sorokina, M. E. Economy and sociology of work: Textbook. Moscow: YuNITI, 2010. 407 p. (in Russian)
2. Ozhegov, S. I.; Shvedova, N. Yu. Defining dictionary of Russian. Moscow: Az, 1992. 955 p. ISBN 5-85632-001-8. (in Russian)
3. Garmider, L. D. Qualitative characteristics of personnel capacity of the enterprise. In: *Culture of the people of Black Sea Coast*, 2011, No. 213, pp. 36–40. (in Russian)
4. Nozdrina, A. V. Analysis of labor potential. In: *Young scientist*, 2014, No. 4.2 (63.2), pp. 137–141. (in Russian)
5. Fleenko, A. N.; Baranchev, M. O. Methods of assessment potential labor organization. In: *World of science and innovation*, 2015, Volume 9, pp. 30–35. (in Russian)
6. Lapaev, D. N.; Potashnik, Ya. S. Formation and development of labor potential of administrative personnel of the organization: Monograph. Nizhny

6. Лапаев, Д. Н. Формирование и развитие трудового потенциала управленческого персонала организаций [Текст] : монография / Д. Н. Лапаев, Я. С. Поташник. – Нижний Новгород : Нижегородский государственный технический университет им. Р. Е. Алексеева, 2014. – 174 с.
7. Судакова, Е. С. Оценка трудового потенциала персонала: подходы, методы, методика [Электронный ресурс] / Е. С. Судакова // Наукovedenie : Интернет-журнал. 2014. № 4 (23). Режим доступа : <http://naukovedenie.ru/PDF/97EVN414.pdf>.
8. Плеханов, А. Г. Формирование и управление трудовым потенциалом предприятия [Текст] / А. Г. Плеханов // Вестник Самарского государственного экономического университета. 2009. № 5 (55). С. 95–99.
9. Эфенлиев, А. Г. Человеческие ресурсы российских бизнес-организаций: проблемы формирования и управления [Текст] : Монография / А. Г. Эфенлиев, Е. С. Балабанова, А. В. Ребров. – М. : ИНФРА-М, 2013. – 192 с.
10. Поздеева, Н. Р. Повышение эффективности работы предприятия на основе совершенствования управления трудовым потенциалом [Электронный ресурс] / Н. Р. Поздеева, Д. В. Хакимова // Наукovedenie : Интернет-журнал. 2014. Вып. 2 (21). Режим доступа : <http://naukovedenie.ru/PDF/163EVN214.pdf>.
- Novgorod: Nizhny Novgorod State Technical University n. a. R. E. Alekseev, 2014. 174 p. (in Russian)
7. Sudakova, Ekaterina. Assessment of personnel labor potential: approaches, methods, methodology. In: *Naukovedenie*, 2014, No. 4 (23), Mode access: <http://naukovedenie.ru/PDF/97EVN414.pdf>. (in Russian)
8. Plekhanov, Alexander G. Forming and managing the labour potential of the enterprise. In: *Vestnik of Samara State University of Economics*, 2009, No. 5 (55), pp. 95–99. (in Russian)
9. Efenliev, A. G.; Balabanova, E. S.; Rebrov, A. V. Human resources of the Russian business organizations: problems of formation and management: Monograph. Moscow: INFRA-M, 2013. 192 p. (in Russian)
10. Khakimova, Diana; Pozdeeva, Natalia. Increase of overall performance of the enterprise based on improvement of management by labor potential. In: *Naukovedenie*, 2014, Issue 2 (21). Mode access: <http://naukovedenie.ru/PDF/163EVN214.pdf>. (in Russian)

Савельева Тетяна Михайлівна – кандидат економічних наук, доцент кафедри економіки, експертизи та управління нерухомості Донбаської національної академії будівництва і архітектури. Наукові інтереси: управління капіталом підприємства.

Солдатова Алла Володимирівна – студентка спеціальності економіки підприємства Донбаської національної академії будівництва і архітектури. Наукові інтереси: дослідження питань трудового потенціалу.

Савельева Татьяна Михайловна – кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики, экспертизы и управления недвижимостью Донбасской национальной академии строительства и архитектуры. Научные интересы: управление капиталом предприятия.

Солдатова Алла Владимировна – студентка специальности экономики предприятия Донбасской национальной академии строительства и архитектуры. Научные интересы: исследование вопросов трудового потенциала.

Savelieva Tetiana – Ph.D. (Economics), Associate Professor; Economics, Expertising and Property Management Department, Donbas National Academy of Civil Engineering and Architecture. Scientific interests: wealth management businesses.

Soldatova Alla – student in the field of Economics enterprise, Donbas National Academy of Civil Engineering and Architecture. Scientific interests: the study of issues of labor potential.