

оригинальная статья

<https://elibrary.ru/nyqwwl>

Оценка трудового потенциала: от количества сил до их возможностей

Беспаликов Владимир Вадимович

ООО «Партнер», Россия, Владивосток

vbespalikov@bk.ru

Бельчик Татьяна Алексеевна

Кемеровский государственный университет, Россия, Кемерово

<https://orcid.org/0000-0001-5729-8475>

Аннотация: В статье представлен подход к увеличению производительности труда за счет оценки трудового потенциала предприятия как основы для последующей разработки системы стимулирования персонала. При этом трудовой потенциал рассматривается как способность человеческих ресурсов к увеличению производительности труда за счет скрытых резервов, наличие которых зависит от внутренних и внешних факторов. Приведены данные опроса персонала промышленного предприятия строительной индустрии, в котором сотрудники дали оценку организации трудового процесса, взаимоотношениям коллектива и подразделений, своего трудового потенциала, а также других аспектов их трудовой деятельности. Результаты направлены на определение возможных мотивов работников для создания системы стимулирования персонала. Наряду с мотивами персонала, система стимулирования должна учитывать величину возможного прироста производительности труда, поскольку таким образом она будет соответствовать интересам и работников, и предприятия. Изложена методика оценки трудового потенциала персонала на основе определения сильных и слабых сторон исследуемых показателей. Методика позволяет определить перспективные направления работы с персоналом и рационально распределить ресурсы для стимулирования трудового потенциала, что, в свою очередь, может сократить временные и прочие ресурсные затраты.

Ключевые слова: трудовой потенциал, производительность труда, стимулирование персонала, организация труда, организационная культура, трудовой процесс, человеческие ресурсы

Цитирование: Беспаликов В. В., Бельчик Т. А. Оценка трудового потенциала: от количества сил до их возможностей. *Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Политические, социологические и экономические науки.* 2024. Т. 9. № 1. С. 49–59. <https://doi.org/10.21603/2500-3372-2024-9-1-49-59>

Поступила 10.10.2023. Принята после рецензирования 16.01.2024. Принята в печать 26.01.2024.

full article

Labor Potential Assessment: From Amount of Forces to Their Capabilities

Vladimir V. Bespalikov

LLC «Partner», Russia, Vladivostok

vbespalikov@bk.ru

Tatyana A. Belchik

Kemerovo State University, Russia, Kemerovo

<https://orcid.org/0000-0001-5729-8475>

Abstract: The article presents an approach to increasing labor productivity by evaluating the labor potential of an enterprise and subsequently developing a personnel incentive system. Labor potential is considered as the ability of human resources to increase their labor productivity by addressing hidden reserves, existence of which depends on internal and external factors. The authors present the results of a construction industry enterprise's personnel survey. The employees assessed the organization of the labor process, the relationship between the team and departments, their own labor potential, as well as other aspects of their work. The results aim at determining the possible motives of employees to create a staff incentive system. Along with the motives of the staff, the incentive system should take into account the amount of possible labor productivity increase. Thus, it will correspond to the interests of both employees and the enterprise. The study proposes a methodology for assessing the personnel labor potential based on determining the strengths and weaknesses of the studied indicators. The methodology allows to identify promising areas for work with personnel and rationally allocate resources to stimulate labor potential, which, in turn, can reduce time costs and other expenses.

Keywords: labor potential, labor productivity, personnel incentive, labor organization, organizational culture, labor process, human resources

Citation: Bespalikov V. V., Belchik T. A. Labor Potential Assessment: From Amount of Forces to Their Capabilities. *Vestnik Kemerovskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Politicheskie, sotsiologicheskie i ekonomicheskie nauki*, 2024, 9(1): 49–59. (In Russ.) <https://doi.org/10.21603/2500-3372-2024-9-1-49-59>

Received 10 Oct 2023. Accepted after peer review 16 Jan 2024. Accepted for publication 26 Jan 2024.

Введение

Персонал любой организации обладает рядом характеристик. Как отмечает В. Фурсов, трудовые ресурсы, в отличие от других видов ресурсов, обладают способностью формировать синергетические эффекты [1]. За счет этого эффекта образуется трудовой потенциал, являющийся многофакторным показателем [2]. Для оценки трудового потенциала важно оценить среду, в которой находятся сотрудники, а также учесть их собственное мнение о возможностях увеличения продуктивности их труда.

Под трудовой средой понимается совокупность существующих материальных ценностей (оборудование, рабочее помещение, используемые ресурсы и т. п.) и организационной культуры, возникновение которой происходит в системе взаимоотношений работников компании [3]. Организационная (корпоративная) культура формируется на основе ценностей компании [4]. Именно трудовая среда формирует трудовой потенциал за счет использования ее составляющих (рис. 1).

Каждое предприятие обладает резервами, за счет которых можно увеличить производительность труда. Работник, ежедневно осуществляя свои трудовые функции, осознает степень своей самоотдачи, в какой мере используются его компетенции, какую часть времени он отвлекается на ненужную работу, какое время отнимают простои и т. п. Поэтому не стоит пренебрегать мнением сотрудников, наоборот, необходимо вовлечь их в процесс улучшений на предприятии. Н. Н. Трофимова подчеркивает, что в доверительной среде сотрудники думают о том, как сделать процесс изменений более плавным, чтобы помочь эффективному внедрению инноваций. Доверительная среда сводит к минимуму

сопротивление изменениям, способствует пониманию со стороны большинства сотрудников [5]. Вовлеченность в трудовой процесс приносит пользу в развитии компании и позволяет сотрудникам воспринимать изменения положительно. Н. В. Громова подчеркивает, что организация системы обратной связи с сотрудниками является одним из шагов на пути вовлечения работника в решение корпоративных задач [6].

Как отмечают Е. П. Третьякова и М. И. Баженова, оценку трудового потенциала важно проводить при принятии различных управленческих решений, например, при разработке стратегии развития организации или системы мотивации, в процессе инновационной деятельности и т. д. [7]. Н. Р. Поздеева и Д. В. Хакимова также считают оценку трудового потенциала одной из важнейших задач при разработке систем, мотивирующих персонал [8]. Затраты на стимулирование не могут быть оправданы, если нет понимания, каков будет эффект от применения тех или иных стимулов, поскольку из-за преувеличения возможностей методов материального стимулирования и нарушения принципа осознанности, вероятнее всего, материальные ресурсы будут использованы нерационально [9]. Именно поэтому этап исследования, изложенный в статье, предполагает изучение трудовой среды персонала для последующей разработки системы стимулирования, которая должна учитывать справедливость, поощрять производительность и качество труда [10]. Посредством обеспечения обратной связи от работников может быть получена достоверная оценка трудового процесса. В полученные данные станут основой разработки способов стимулирования работников к повышению производительности труда [11].

При оценке сотрудники исходят из своего понимания трудового потенциала, реализовать который можно не только путем управленческого давления, но и с помощью организации трудового процесса и развития собственных навыков. Такой подход наиболее приемлем, если деятельность компании направлена на долгосрочную перспективу, а развитие персонала рассматривается наравне с другими стратегическими задачами организации [12]. Предприятие должно иметь стратегию развития персонала, которая включает в себя планирова-



Рис 1. Трудовая среда и ее составляющие
 Fig. 1. Working environment and its components

ние кадровой потребности, обеспеченность кадровым потенциалом, развитие кадрового потенциала, использование кадрового потенциала, мотивацию работников [13]. Предприятие, созданное на долгие годы, может выстраивать отношения с сотрудниками, ориентируясь на долгосрочную перспективу. Е. С. Судакова подтверждает, что оценка трудового потенциала является гарантом обеспечения его соответствия долгосрочной стратегии организации [14]. Сотрудник должен быть единомышленником для коллег, членом команды, разделяющим цели и задачи компании. Сотрудник не должен ощущать, что он будет работать на предприятии лишь короткий срок. Чем больше он будет сопоставлять свои жизненные цели с целями компании, тем более он будет равнодушен к тому, что происходит в компании. В силу своих особенностей и потребностей люди будут по-разному разделять ценности компании, но отношения в коллективе и организация труда должны стремиться к справедливому соотношению интересов сотрудника и организации. Приведенные принципы позволяют добиться цели исследования в оценке трудового потенциала предприятия.

Сложность исследования данной темы заключается в уникальности каждой организации, что позволяет говорить о возможности использования оценки трудового потенциала по оригинальной авторской методике. Имеющиеся в источниках методике, на наш взгляд, не в полной мере позволяют оценить трудовой потенциал организации.

После инициации национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости» вопрос изучения производительности труда сосредоточился на методах бережливого производства, что, в свою очередь, снизило внимание исследователей к другим методам повышения производительности труда. По данным И. В. Казьминой, бережливое производство обладает рядом существенных недостатков и внедрено в меньшинстве отечественных предприятий [15]. Увеличение производительности труда лишь за счет методов бережливого производства ограничивает возможности предприятия в данном направлении. В свою очередь, авторы предлагают использовать авторский метод оценки трудового потенциала для решения проблемы производительности. Учитывая вышесказанное, считаем тему изучения повышения производительности труда за счет оценки трудового потенциала актуальной.

Предложенный подход не исключает существующие на данный момент методы натуральных показателей, а также стоимостного и индексного подхода [16]. Подчеркнем, что термин *потенциал* происходит от латинского *potentia* – сила, возможность,

а не численность или стоимость [5]. На сегодняшний день существуют различные подходы к определению понятия *трудоу потенциал*, отчего различаются и методы его оценки. Как подчеркивают В. Ф. Потуданская и Л. В. Трункина, разработка единой и практически обоснованной методики оценки трудового потенциала является главной проблемой для ученых, занимающихся вопросами экономики труда [17]. М. И. Бухалков и Ю. Ю. Коробкова, И. М. Гурова и С. Ш. Евдокимова считают трудовой потенциал составляющей производственного потенциала предприятия. В трудовом потенциале они выделяют состав и квалификацию кадров, мотивацию персонала [18; 19]. В данной статье мы будем придерживаться определения Н. И. Шаталовой, которая определяет трудовой потенциал как меру наличных ресурсов и возможностей работника (компетенций), реализуемых в трудовой деятельности [20].

Методы и материалы

Эмпирической базой исследования является промышленное предприятие строительной индустрии. Исследование состоит из нескольких этапов. В данной статье изложены результаты первого этапа – разработки методики оценки трудового потенциала и проведения анкетного опроса для получения данной оценки, определения основных направлений повышения производительности труда.

При проведении анкетирования было поставлено несколько задач, одной из которых было получение оценки от сотрудников о трудовом потенциале посредством определения степени самоотдачи и загруженности. Важно было понять, насколько персонал видит в себе и организации потенциал для увеличения производительного труда. Исследуемый показатель формируется из совокупности свойств персонала и организационных отношений. Результат взаимодействия этих составляющих и является тем самым возможным потенциалом трудовой деятельности. При ответах на вопросы сотрудники дают оценку, анализируя организацию труда, взаимоотношения в коллективе, свои способности, свойства персонала, а также оценивая возможный прирост эффективности своего труда. Для обобщения полученных оценок были применены 7 индикаторов, отражающих прирост результатов труда за счет реализации личных способностей и качества собственного и межличностного отношения к труду на предприятии. Научная новизна данного подхода заключается в понимании трудового потенциала как способности трудовых ресурсов к увеличению производительности труда за счет внутренних и внешних факторов.

Первичная информация была собрана методом анкетирования на рабочем месте. В качестве генеральной совокупности рассматривались все работники предприятия, устроенные по трудовому договору (743 человека). Исходя из параметров генеральной совокупности, была сформирована случайная выборка. В качестве единиц отбора использовались структурное подразделение и категория работников. Сбор информации проводился в феврале 2023 г. Выборка составила 290 человек.

Оценка трудового потенциала предприятия производилась по результатам анкетирования с использованием балльного метода, на основе которого можно определить сильные и слабые стороны трудовых отношений, влияющие на производительность труда [21; 22], определить творческую и трудовую активность персонала, а также возможные мероприятия по ее повышению.

Результаты

Использованная в работе методика оценки трудового потенциала позволяет подготовить исходные данные для разных этапов управления трудовым потенциалом, включая планирование и контроль. Это позволит создать конкурентоспособную организацию, которая сможет постоянно развиваться, выпуская на рынок новые продукты на основе эффективного использования всех ресурсов [23].

Каждый работник наделен определенным набором навыков и способностей, однако на предприятии они часто ограничены трудовыми функциями. Развитие своих компетенций на рабочем месте требует времени и усилий. При развитии своих навыков сотрудник претендует на большую оплату своего труда, а предприятие получает от такого сотрудника больше готового продукта труда, таким образом, работники и предприятие обоюдно заинтересованы в данном процессе. Д. Ф. Ишмуратова рассматривает реализацию потенциала человека как удовлетворенность трудом, которая, в свою очередь, выступает комплексным феноменом, отражающим субъективное восприятие многообразия условий, в которых происходит реализация накопленного индивидом человеческого капитала [24].

При анкетировании было важно понять, насколько сотрудник оценивает полноту реализации его способностей при работе на предприятии (рис. 2). 27 % ответили, что они в полной мере реализуют свои способности. Такая оценка может указывать на то, что работники не видят в себе перспектив саморазвития. Это может приводить к тому, что работники будут избегать перемен, например, в обучении или смене трудовой деятельности. Однако

также это может говорить и о том, что они не видят новых возможностей в компании, поэтому важно показать данным сотрудникам, что перспективы в развитии компании связаны и с их развитием. Даже если сейчас сотрудникам кажется, что они полностью реализуют свои способности, это мнение может поменяться. Они могут найти на рынке труда предложение, которое позволит им понять, что можно развиваться и дальше, что, в свою очередь, может привести к тому, что сотрудник уволится. Его потеря будет ощутима, т.к. он оценивает себя как компетентного специалиста, вероятно, не безосновательно.

Приведенный выше пример является предположением авторов и требует более глубокого изучения. В то же время показатель может отражать и то, что на предприятии для данных работников созданы условия для полного профессионального развития, предлагаемая им работа позволяет реализовать имеющиеся способности благодаря трудовой среде. Предположим, что респонденты отвечали на данный вопрос с точки зрения положительной оценки реализации своих способностей и примем ответ за позитивный показатель.

Наибольшее количество респондентов, 48 %, ответили, что их способности скорее реализуются на предприятии. Можно сделать вывод, что либо часть их способностей не применима на конкретном месте, либо они не видят перспективу развития своих способностей на данном производстве. Для увеличения эффективности работы данных сотрудников необходимо способствовать развитию у них новых навыков. О данной группе можно сказать,



Рис. 2. Ответы на вопрос «Достаточно ли полно реализуются Ваши способности и возможности трудовой деятельности?», % от числа ответивших
Fig. 2. Responses to "Are your abilities and opportunities for work fully realized?", %

что она обладает наибольшим потенциалом, т. к. они осознают проблему и имеют возможность развития своих способностей. 25 % считают, что их способности скорее не реализуются при выполнении трудовых обязанностей, что может говорить о том, что рабочее место для данных сотрудников не имеет большой ценности.

Анализируя полученные результаты более глубоко, можно предположить, что на предприятии недостаточно внимания уделяется адаптации сотрудников на рабочем месте, информация о целях компании не доносится до сотрудников в должной мере. Сотрудники либо не получают информацию о перспективах, либо с недоверием относятся к этой информации, что приводит к низкой мотивации и вовлеченности персонала. Так, по мнению Т. В. Гапоненко и др., наибольшей эффективности в использовании человеческого капитала добиваются компании, в которых ценности компании и сотрудников совпадают [25]. Отделу по работе с персоналом следует уделить данной проблеме внимание. Основными способами решения этой проблемы, по мнению Е. И. Лазаревой и Ю. В. Гавриловой, могут служить системная работа над брендом компании и планирование персонального карьерного пути [26].

На рисунке 3 представлено распределение ответов на вопрос: «Как Вы считаете, можете ли Вы работать с большей отдачей?». 30 % однозначно ответили, что могли бы работать более результативно. Показатель свидетельствует о том, что сотрудники видят резервы в своей трудовой деятельности, но что-то ограничивает их в более продуктивной работе. Эта группа может стать источником информации при анализе текущей производственной ситуации, способна помогать руководству в выявлении проблем. Очевидно, что руководству необходимо развивать механизм получения обратной связи и включать в него сотрудников. 40 % ответили, что, скорее всего, они могли бы работать с большей отдачей. Этот показатель может говорить о временных потерях в трудовой деятельности. Скорее всего, респонденты данной группы также требуют более полного раскрытия своего потенциала, и для предприятия такие люди являются резервом роста производительности.

Учитывая, что большинство сотрудников ответили, что готовы работать с большей результативностью, попытаемся проанализировать, насколько простои и выполнение ненужной работы могут сдерживать раскрытие трудового потенциала. Данная группа вопросов анкеты связана с выявлением проблемных зон на предприятии. Так, ответы на вопрос «Какую часть Вашего рабочего времени занимают простои?» показали, что 71 % респондентов считает,

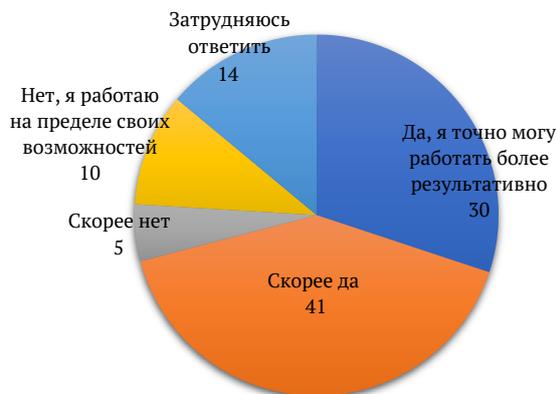


Рис. 3. Ответы на вопрос «Как Вы считаете, можете ли Вы работать с большей отдачей, результативностью?», % от числа ответивших

Fig. 3. Responses to "Do you think you can work with greater efficiency and effectiveness?", %

что простои в работе составляют до 10 % рабочего времени; 23 % – от 10 до 30 %; 6 % – более 30 % рабочего времени. Это говорит о том, что простои являются одной из причин неполной трудовой результативности персонала.

Отвечая на вопрос «какую долю рабочего времени Вы тратите на ненужную, лишнюю работу?», 49 % респондентов отметили, что на ненужную работу у них уходит до 10 % времени; у 37 % – 10–30 %; у 14 % – более 30 %. Это показатель говорит о явных проблемах в организации труда. Возможно, рабочие тратят много времени на перемещение заготовок, выполняют несвойственные им трудовые функции либо совмещают несколько операций.

Как было сказано выше, 71 % респондентов уверены, что они могли бы работать с большей результативностью. Можно предположить, что, по оценке сотрудников, потенциал увеличения производительности труда без капитальных вложений, т. е. только за счет использования организационных факторов, может составлять не менее 20 %. Данный показатель используется для анализа причин реализации трудового потенциала, но не для его оценки.

Далее проведен анализ мнений сотрудников об интенсивности их труда. 94 % опрошенных считают, что они работают достаточно интенсивно и напряженно, при этом 54 % респондентов это нравится, в то время как 40 % недовольны интенсивностью своего труда. 6 % считают, что работают недостаточно интенсивно, при этом из них 4 % это нравится, 2 % – нет. Исходя из мнения работников, можно сделать вывод, что они в большей части работают с полной отдачей, и предпосылок в увеличении производительности труда за счет увеличения его

интенсивности нет. Следовательно, подтверждается вышесказанное мнение о том, что повышение производительности труда возможно за счет усовершенствования технического, организационного и технологического уровня предприятия.

Степень ответственности сотрудников также является важным фактом, влияющим на трудовой процесс. Респондентам предложили оценить их собственную ответственность и отношение к делу их коллег. Абсолютное большинство сотрудников, 88 %, считают, что они относятся к работе ответственно и серьезно (рис. 4). Распределение ответов может свидетельствовать как о действительно высоком уровне трудовой дисциплины, так и о невозможности взглянуть на себя со стороны критически.

Однако сотрудники считают, что лишь 48 % их коллег относятся к своей работе с максимальной ответственностью (рис. 5). Учитывая полученные оценки, можно сделать вывод, что у сотрудников имеются претензии к своим коллегам в части добросовестного выполнения трудовых обязанностей, что может провоцировать конфликтные ситуации в коллективе. В такой ситуации формирование объективных факторов добросовестного труда является необходимостью. Справедливая оценка и оплата труда должна формироваться из результатов работы

каждого сотрудника, поскольку, если работники чувствуют, что их труд оценивается несправедливо, они не видят смысла в самоотдаче.

Одним из показателей, влияющих на производительность труда, традиционно считается удовлетворенность всеми сторонами трудового процесса, в т.ч. отношениями между руководством организации и его работниками. Они напрямую влияют на взаимодействие между руководством и сотрудниками, исполнительскую дисциплину и мотивацию. Результаты опроса показали, что 26 % респондентов оценивают их как эксплуататорские, направленные на производство больших объемов без учета мнения сотрудников (рис. 6). Этот показатель лишь подтверждает наличие потенциально конфликтных ситуаций в коллективе, которые, в свою очередь, не могут не препятствовать раскрытию трудового потенциала. Следует обратить внимание на данный показатель для исключения конфликтов, пересмотра стиль руководства в подразделениях.

Другим показателем удовлетворенности трудом является оценка взаимоотношений между подразделениями (рис. 7). Эффективное взаимодействие подразделений необходимо для непрерывной и ритмичной организации трудового процесса, сокращения простоев и издержек производства.

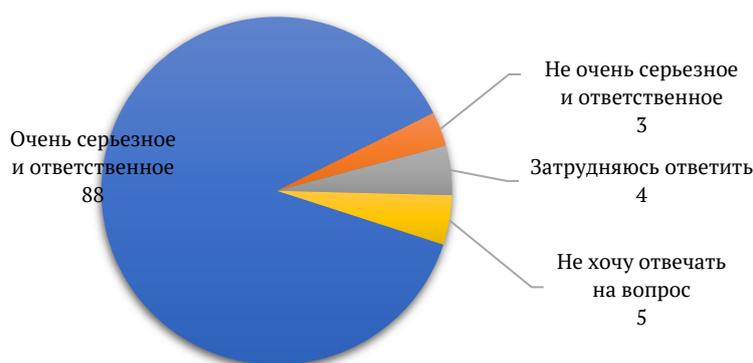


Рис. 4. Ответы на вопрос «Как Вы оцениваете собственное отношение к делу, к работе?», % от числа ответивших

Fig. 4. Responses to "How do you assess your own attitude to work?", %



Рис. 5. Ответы на вопрос «Каково отношение к делу у большинства членов Вашего коллектива?», % от числа ответивших

Fig. 5. Responses to "What is the attitude to work of most members of your team?", %

Опрос показал, что лишь 38 % оценивают взаимоотношения между подразделениями как партнерские. Большое количество сотрудников, затрудняющихся ответить на вопрос, может свидетельствовать о низкой информированности о характере связи между подразделениями и плохом межличностном взаимодействии представителей различных участков. Можно сделать вывод, что в коллективе могут назревать конфликты сотрудник – сотрудник, сотрудник – руководитель; подразделение – подразделение.

Для улучшения взаимодействий необходимо обозначать общепроизводственные цели участков, выстраивать эффективное взаимодействие сотрудников, сокращать зависимость организации процессов от взаимоотношений сотрудников.

Учитывая ответы сотрудников на вопросы о потенциале их трудовой деятельности, полученные результаты обобщены в показатели, с помощью которых можно оценить возможности по улучшению эффективности труда. Для анализа использованы результаты ответов на 7 вопросов, за показатели принят процент позитивных ответов о трудовой деятельности по 100-балльной шкале. Показатели свыше 75 % отнесены к высоким; показатели, составляющие 50–75 % – к средним; показатели ниже 50 % отнесены к низким (табл.).

К высоким показателям относится реализация способностей в трудовой деятельности и собственное отношение к делу. Можно предположить, что на исследуемом предприятии сотрудники работают с высокой степенью самоотдачи и считают себя ответственными, профессионально развитыми специалистами. Они понимают свои способности и прилагают усилия с должной мерой ответственности. Работа с факторами, влияющими на средние и низкие показатели, вероятно, будет способствовать увеличению числа таких рабочих.

К средним показателям отнесена оценка интенсивности собственного труда. Практически половину рабочих не устраивает интенсивность их труда. Это означает, что следует обратить внимание на организацию отдыха персонала, облегчение усилий при выполнении трудовых функций; организовать мероприятия, направленные на улучшение эргономики труда. Также к среднему показателю отнесена оценка взаимоотношений руководства и рабочих. Параметр свидетельствует о барьерах во взаимоотношениях, возможно, угнетается инициатива работников. В целом взаимоотношения можно охарактеризовать как деловые. Показатель взаимоотношений между подразделениями также отнесен к средним. Существует конкуренция, вероятно, практикуется переложение



Рис. 6. Ответы на вопрос «Как бы вы охарактеризовали в целом сложившиеся отношения между руководством организации и его работниками?», % от числа ответивших
Fig. 6. Responses to "How would you characterize the organization's management and its employees?", %

Рис. 7. Ответы на вопрос «Как бы вы в целом охарактеризовали отношения различных подразделений предприятия между собой?», % от числа ответивших
Fig. 7. Responses to "How would you describe the relations of the enterprise's departments with each other?", %

Табл. Расчет показателей оценки трудового потенциала

Tab. Labor potential assessment indicators

Вопрос анкеты	Показатель	Ответы	Итог, %
Достаточно ли полно реализуются Ваши способности и возможности трудовой деятельности?	Реализация способностей в трудовой деятельности	<ul style="list-style-type: none"> Да, полностью реализуются Скорее да 	75
Как Вы считаете, можете ли Вы работать с большей отдачей, результативностью?	Возможность работать с большей результативностью	<ul style="list-style-type: none"> Да, я точно могу работать более результативно Скорее да 	71
Какое из высказываний об интенсивности работы больше соответствует Вашему мнению?	Оценка интенсивности собственного труда	<ul style="list-style-type: none"> Я работаю достаточно интенсивно, напряженно, и мне это нравится 	54
Как Вы оцениваете собственное отношение к делу, к работе?	Собственное отношение к делу	<ul style="list-style-type: none"> Очень серьезное и ответственное 	88
Каково отношение к делу у большинства членов Вашего коллектива?	Отношение к делу коллег	<ul style="list-style-type: none"> Очень серьезное и ответственное 	48
Как бы вы охарактеризовали в целом сложившиеся отношения между руководством организации и его работниками?	Оценка отношений руководства к рабочим	<ul style="list-style-type: none"> Партнерские, в интересах развития организации, всего коллектива Деловые, когда в стремлении к выгоде организации руководство готово учитывать интересы работников 	62
Как бы вы в целом охарактеризовали отношения различных подразделений предприятия между собой?	Оценка отношений между подразделениями	<ul style="list-style-type: none"> Как партнерские, направленные на решение общих задач Как состязательные, но конструктивные Как конкурентные, но не конфликтные 	53

части ответственности на другие подразделения, могут возникать конфликты. Следует развивать взаимодействие в коллективе, прежде всего, за счет формирования общей цели, в выполнении которой каждое подразделение или сотрудник будет понимать свою задачу и вносить вклад в общее дело.

Отношение к делу коллег показывает низкое значение, практически вдвое ниже оценки собственного труда. Это субъективный показатель, однако можно однозначно сказать, что сотрудники не чувствуют себя частью большого слаженного коллектива. Явно наличие конфликтов, которые могут отражаться не только на личных взаимоотношениях, но и результате труда. Прежде всего следует обратить внимание на создание прозрачных и максимально объективных показателей труда, уволить персонал, игнорирующий общие правила распорядка на предприятии, а также обратить внимание на лидеров коллектива, которые должны являться примером, а не распространять негативный посыл среди своих коллег.

Заключение

Решение проблем предприятия должно быть первоочередной задачей для использования и раскрытия трудового потенциала персонала, при этом следует сосредоточиться на цели компании и последующем построении управленческой модели предприятия. Если существующие проблемы не будут решены, то мероприятия, направленные на увеличение производительности труда, в т.ч. с помощью необоснованного стимулирования, не будут иметь успеха; усилия и ресурсы, направленные на раскрытие трудового потенциала, будут использованы наименее эффективно.

Изучение мнений работников показало, что предприятие имеет возможность для увеличения трудового потенциала. Сотрудники компании обладают резервом для повышения своей производительности, выражают заинтересованность в эффективной трудовой деятельности и понимают необходимость изменений.

Исследование позволяет выяснить, на какие аспекты трудовой деятельности необходимо обратить внимание и какие аспекты являются сильными сторонами. Результаты оценки могут стать базой для реализации системы стимулирования и проведения мероприятий, направленных на повышение производительности труда. Разработку мероприятий необходимо осуществлять поэтапно в сочетании с оценкой изменений показателей. Метод позволит постепенно повышать и развивать трудовой потенциал организации, сохранять коллектив и повышать привлекательность для новых сотрудников.

Конфликт интересов: Авторы заявили об отсутствии потенциальных конфликтов интересов в отношении исследования, авторства и / или публикации данной статьи.

Conflict of interests: The authors declared no potential conflicts of interests regarding the research, authorship, and / or publication of this article.

Критерии авторства: В. В. Беспаликов – концептуализация, исследование, сбор данных, создание визуализации, написание чернового варианта статьи, администрация проекта. Т. А. Бельчик – выбор методологии, формальный анализ, управление данными, проверка данных и редактирование статьи, курирование.

Contribution: V. V. Bepalikov conceptualized the research idea, collected data and created visualization, wrote a draft version of the article, carried out project administration. T. A. Belchik chose methodology, performed formal analysis, curated and validated the data, edited the study, supervised the research.

Литература / References

1. Фурсов В., Кривоко́ра Е., Стриелковски В. Региональные аспекты оценки трудового потенциала в современной России. *Terra Economicus*. 2018. Т. 16. № 4. С. 95–115. [Fursov V., Krivokora E., Strielkovski V. Regional aspects of labor potential assessment in modern Russia. *Terra Economicus*, 2018, 16(4): 95–115. (In Russ.)] <https://doi.org/10.23683/2073-6606-2018-16-4-95-115>
2. Леонидова Г. В., Панов А. М. Трудовой потенциал: территориальные аспекты качественного состояния. *Проблемы развития территории*. 2013. № 3. С. 60–70. [Leonidova G. V., Panov A. M. Territorial aspects of labour potential quality. *Problems of Territory's Development*, 2013, (3): 60–70. (In Russ.)] <https://www.elibrary.ru/qbnnin>
3. Слинкова О. К., Грудистова Е. Г. Управление организационной культурой. *Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Экономика и менеджмент*. 2009. Т. 1. № 21. С. 64–74. [Slinkova O. K., Grudistova E. G. Management of an organizational culture. *Bulletin of SUSU. Series "Economics and Management"*, 2009, 1(21): 64–74. (In Russ.)] <https://www.elibrary.ru/kpofyb>
4. Белкин В. Н., Белкина Н. А., Антонова О. А., Лузин Н. А. Влияние корпоративной культуры на инновационную активность персонала предприятий. *Экономика региона*. 2014. № 1. С. 184–195. [Belkin V. N., Belkina N. A., Antonova O. A., Luzin N. A. Influence of corporate culture on innovative activity of employees of the enterprises. *Ekonomika regiona*, 2014, (1): 184–195. (In Russ.)] <https://doi.org/10.17059/2014-1-17>
5. Трофимова Н. Н. Необходимость минимизации сопротивления персонала инновационным изменениям в системе управления высокотехнологичным предприятием. *Управление*. 2020. Т. 8. № 3. С. 73–80. [Trofimova N. N. The need to minimize personnel resistance to innovative changes in the management system of a high-technological enterprise. *Upravlenie*, 2020, 8(3): 73–80. (In Russ.)] <https://doi.org/10.26425/2309-3633-2020-8-3-73-80>
6. Громова Н. В. Вовлеченность персонала – основной резерв повышения эффективности деятельности современной компании. *Вестник Российского экономического университета имени Г. В. Плеханова*. 2018. № 6. С. 103–115. [Gromova N. V. Involvement of personnel as a key reserve of raising efficiency of today's companies' work. *Vestnik Rossiyskogo ekonomicheskogo universiteta imeni G. V. Plekhanova*, 2018, (6): 103–115. (In Russ.)] <http://dx.doi.org/10.21686/2413-2829-2018-6-103-115>
7. Третьякова Е. П., Баженова М. И. Современный подход к оценке трудового потенциала организации. *Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Экономика и менеджмент*. 2010. № 7. С. 77–82. [Tretyakova E. P., Bazhenova M. I. Modern approach to evaluation of enterprise labour potential. *Bulletin of SUSU. Series "Economics and Management"*, 2010, (7): 77–82. (In Russ.)] <https://www.elibrary.ru/mbfnzd>
8. Поздеева Н. Р., Хакимова Д. В. Повышение эффективности работы предприятия на основе совершенствования управления трудовым потенциалом. *Интернет-журнал Науковедение*. 2014. № 2. [Pozdeeva N. R., Khakimova D. V. Increase of overall performance of the enterprise on the basis of improvement of labor potential management. *Internet-zhurnal Naukovedenie*, 2014, (2). (In Russ.)] <https://www.elibrary.ru/sjflwj>

9. Левашов О. А., Бурыйкин А. Д. Пути оптимизации системы стимулирования труда персонала в организации. *Экономика и управление: проблемы, решения*. 2018. Т. 5. № 11. С. 79–88. [Levashov O. A., Burykin A. D. The ways to optimize system of personnel work stimulation in the organization. *Ekonomika i upravleniye: problemy, resheniya*, 2018, 5(11): 79–88. (In Russ.)] <https://www.elibrary.ru/vohqkz>
10. Chekmareva E. A. Rising in labour potential: the role of wages. *Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*, 2011, (2): 140–146. <https://www.elibrary.ru/ucdqej>
11. Киселева И. А., Симонович Н. Е. Роль мотивации в эффективных компаниях. *Национальные интересы: приоритеты и безопасность*. 2015. Т. 11. № 21. С. 16–24. [Kiseleva I. A., Simonovich N. E. The role of motivation in effective companies. *National Interests: Priorities and Security*, 2015, 11(21): 16–24. (In Russ.)] <https://www.elibrary.ru/twnjth>
12. Васяйчева В. А., Сахабиев В. А., Сахабиева Г. А. О подходах к управлению конкурентоспособностью промышленных предприятий. *Вестник Самарского государственного университета. Серия: Экономика и управление*. 2014. № 4. С. 16–21. [Vasyaycheva V. A., Sakhabiev V. A., Sakhabieva G. A. On approaches to the management by competitiveness of industrial enterprises. *Vestnik Samarskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Ekonomika i upravlenie*, 2014, (4): 16–21. (In Russ.)] <https://www.elibrary.ru/sfdwmt>
13. Коноплева Г. И., Борщенко А. С. Понятие кадрового потенциала и стратегия его развития. *Альманах современной науки и образования*. 2014. № 2. С. 86–88. [Konopleva G. I., Borshchenko A. S. Notion of human resources and their development strategy. *Almanac of Modern Science and Education*, 2014, (2): 86–88. (In Russ.)] <https://www.elibrary.ru/rurxvl>
14. Судакова Е. С. Оценка трудового потенциала персонала: подходы, методы, методика. *Интернет-журнал Науковедение*. 2014. № 4. [Sudakova E. S. Assessing the labor potential of personnel: approaches, methods, methodology. *Internet-zhurnal Naukovedenie*, 2014, (4). (In Russ.)] <https://www.elibrary.ru/tcfnhd>
15. Казьмина И. В. Анализ особенностей внедрения бережливого производства на отечественных предприятиях. *Синергия*. 2016. № 2. С. 42–48. [Kazmina I. V. Analysis of features of lean implementation in domestic enterprises. *Sinergiia*, 2016, (2): 42–48. (In Russ.)] <https://www.elibrary.ru/wanhtx>
16. Крышталева Т. Ю. Методика оценки состояния трудового потенциала регионов РФ. *Мир экономики и управления*. 2017. Т. 17. № 3. С. 35–46. [Kryshhtaleva T. Yu. Assessment method of the state of labour potential in regions of the Russian Federation. *World of Economics and Management*, 2017, 17(3): 35–46. (In Russ.)] <https://doi.org/10.25205/2542-0429-2017-17-3-35-46>
17. Потуданская В. Ф., Трункина Л. В. Оценка трудового потенциала персонала предприятия. *Бизнес. Образование. Право*. 2011. № 4. С. 96–101. [Potudanskaya V. F., Trunkina L. V. Evaluation of the labor potential of the company personnel. *Biznes. Obrazovanie. Pravo*, 2011, (4): 96–101. (In Russ.)] <https://www.elibrary.ru/oywmwj>
18. Бухалков М. И., Коробкова Ю. Ю. Стратегия развития производственного потенциала на предприятиях машиностроения. *Организатор производства*. 2009. № 3. С. 53–58. [Bukhalkov M. I., Korobkova Yu. Yu. The strategy of production potential development on machine-building enterprise. *Organizer of Production*, 2009, (3): 53–58. (In Russ.)] <https://www.elibrary.ru/kzoiuh>
19. Гурова И. М., Евдокимова С. Ш. Теория поколений как инструмент анализа, формирования и развития трудового потенциала. *Мир (Модернизация. Инновации. Развитие)*. 2016. Т. 7. № 3. С. 150–159. [Gurova I. M., Evdokimova S. Sh. Theory of generations as a tool for analysis, formation and development of labour potential. *M.I.R. (Modernization. Innovation. Research)*, 2016, 7(3): 150–159. (In Russ.)] <https://doi.org/10.18184/2079-4665.2016.7.3.150.159>
20. Шаталова Н. И. Познание трудового потенциала работника как социальная проблема. *Дискуссия*. 2011. № 10. С. 152–157. [Shatalova N. I. The knowledge employee labor potential formation as a social problem. *Discussion*, 2011, (10): 152–157. (In Russ.)] <https://www.elibrary.ru/owcinp>
21. Носырева И. Г. Управление трудовым потенциалом организации: стратегические аспекты. *Экономика труда*. 2018. Т. 5. № 4. С. 1179–1194. [Nosyreva I. G. Management of labor potential of the organization: strategic aspects. *Ekonomika truda*, 2018, 5(4): 1179–1194. (In Russ.)] <https://doi.org/10.18334/et.5.4.39616>
22. Малахова А. А. Оценка персонала организации на основе компетентностного подхода. *Социально-экономический и гуманитарный журнал*. 2016. № 4. С. 90–103. [Malakhova A. A. The assessment of personnel of the organization on the basis of competence approach. *The Social and economic and humanitarian magazine*, 2016, (4): 90–103. (In Russ.)] <https://www.elibrary.ru/xbdtfn>

23. Кривошеева В. М., Зайцева И. В. Эффективное управление трудовым потенциалом предприятия как фактор повышения его конкурентоспособности. *Фундаментальные исследования*. 2015. № 2-4. С. 754–758. [Krivosheeva V. M., Zaitseva I. V. Effective governance of labour potential of the enterprise as a factor of increasing its competitiveness. *Fundamental Research*, 2015, (2-4): 754–758. (In Russ.)] <https://www.elibrary.ru/tlqymr>
24. Ишмуратова Д. Ф. Оценка удовлетворенности трудом в контексте реализации человеческого капитала. *Известия Уфимского научного центра РАН*. 2019. № 3. С. 69–73. [Ishmuratova D. F. Evaluation of job satisfaction in the context of the implementation of human capital. *Izvestiya Ufimskogo nauchnogo tsentra Rossiyskoy akademii nauk*, 2019, (3): 69–73. (In Russ.)] <https://doi.org/10.31040/2222-8349-2019-0-3-69-73>
25. Гапоненко Т. В., Осадчая Н. А., Гавриленко С. А. Ценностно-ориентированное управление человеческим капиталом организации. *Естественно-гуманитарные исследования*. 2022. № 40. С. 55–62. [Gaponenko T. V., Osadchaya N. A., Gavrilenko S. A. Value-based management of human capital of the organization. *Natural Humanitarian Research*, 2022, (40): 55–62. (In Russ.)] <https://www.elibrary.ru/ovxiia>
26. Лазарева Е. И., Гаврилова Ю. В. Эффективное управление человеческим капиталом организации в условиях устойчиво-инновационного развития экономики. *Вопросы инновационной экономики*. 2020. Т. 10. № 2. С. 737–746. [Lazareva E. I., Gavrilova J. V. Effective management of the organization's human capital in the context of sustainable and innovative development of the economy. *Voprosy innovatsionnoy ekonomiki*, 2020, 10(2): 737–746. (In Russ.)] <https://doi.org/10.18334/vinec.10.2.100937>