

УДК 331

Судакова Екатерина Сергеевна
ФГБОУ ВПО «Государственный университет управления»
Россия, Москва¹
Кафедра управления персоналом
Аспирант
E-Mail: ks1982@inbox.ru

Взаимосвязь развития трудового потенциала персонала и эффективности организации

Аннотация. В современной экономической теории понятие «эффективность организации» чаще всего обобщается с эффективностью производства или эффективностью управления производством. При этом, несмотря на обширное количество исследований, степень влияния развития трудового потенциала персонала на результаты деятельности организации, как правило, не учитывается. С другой стороны, эффективность организации зависит от правильности поставленных целей и соответствующих действий персонала организации, поскольку, в конечном итоге, ее существование происходит под влиянием различных факторов в процессе сложного взаимодействия индивидуальной и групповой эффективности ее работников с учетом их синергетического эффекта.

В данной статье мы рассмотрим основные подходы к оценке эффективности организации в отечественной и зарубежной науке и практике; проанализируем показатели оценки эффективности организации и выявим место фактора трудового потенциала в каждой группе показателей. На примере системы сбалансированных показателей мы покажем степень влияния развития трудового потенциала персонала на эффективность организации, а также выявим ключевые результаты развития трудового потенциала персонала как с точки зрения организации (и работника, как ее составляющей), так и в отраслевом ракурсе.

Ключевые слова: трудовой потенциал; развитие трудового потенциала; эффективность организации; оценка эффективности организации; показатели оценки эффективности организации; эффективность производства; эффективность управления организацией; статическая эффективность; динамическая эффективность; система сбалансированных показателей.

Идентификационный номер статьи в журнале 159EVN314

¹ 117041 г. Москва, ул. Адмирала Лазарева, д. 57, кв. 38

В любой деятельности можно выделить определенный результат, последствия которого человек всегда стремился оценить, в первую очередь, с точки зрения ее эффективности. Так при анализе результата деятельности организации в определенном временном периоде, как правило, приоритет отдается оценке ее эффективности. Важно понимать, что эффективность – это характеристика процессов и воздействий сугубо управленческого типа, отражающая прежде всего степень достижения преследуемых целей. При этом возможность их реализации складывается в условиях динамичной внутриорганизационной и внешней среды под влиянием различных факторов, ключевым из которых является трудовой потенциал персонала и возможность его развития.

В самом общем виде «**трудовой потенциал**» можно охарактеризовать как степень возможного участия работников в производстве с учетом их психофизиологических, социально-демографических, квалификационных и личностных особенностей, а также возможностей их развития в процессе трудовой деятельности. [22] В свою очередь, «**эффективность организации**» наиболее часто определяется как степень реализации целей организации при минимальных, но необходимых затратах, как отношение результата деятельности к затратам на ее качественное достижение.

В отечественной экономической науке развитие понятия «эффективность организации» исторически начинается с эффективности производства и несколько позже – с эффективности управления производством. В настоящее время в экономической литературе вопросу оценки эффективности организации уделено большое внимание. Грещук Д.А., Колобов А.А., Омельченко И.Н., Гончаров В.В., Тихомирова А.В., Мильнер Б.З., Попов Э.В., Петухов Р.М., Чумаченко Н.Г., Кац И.Я., Аганбегян А.Г., Ознобина Н.М., Муравьева А.И., Левчук Д.Г., Мазалова Е.В., Рапопорт В.С., Русинова Ф.М., Федорова В.А. и многие другие отечественные ученые рассматривали тематику критериев оценки эффективности организации. [2, 3, 4, 8, 14]

Анализируя существующие отечественные теоретические подходы к оценке эффективности организации, мы можем выделить следующие наиболее значимые направления:

1. Оценка эффективности производства с использованием системы показателей, отдельно взятого показателя или доли этого показателя, которая приходится на управление.
2. Определение эффективности затрат на управление производством.
3. Использование системы показателей, с учетом влияния на эффективность факторов, которые характеризуют управляющую и управляемую подсистемы.
4. Качественная и количественная оценка достижения целей, оценка соотношения целей и результата как характеристика целевой эффективности.
5. Эффективность управленческих решений, совершенство управления.

Подходы к оценке у авторов разные, однако в одном они сходятся: эффективность организации зависит, прежде всего, от правильности поставленных целей. [5, 25, 26] Разделим показатели по которым оценивается эффективность организации, на следующие условные блоки: показатели эффективности управления организацией (операционная и финансовая эффективность, качество системы управления организацией, социально-психологические показатели) и показатели эффективности производства (обобщающие показатели, показатели эффективности трудового потенциала, показатели эффективности использования производственных фондов, показатели эффективности использования финансовых средств, показатели экономической эффективности новой техники) и покажем, каким образом на данные показатели влияет фактор развития трудового потенциала персонала.

Таблица 1

Основные показатели оценки эффективности организации в отечественной теории

Группа показателей	Основные критерии оценки эффективности организации	Фактор развития трудового потенциала
ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ		
Показатели операционной и финансовой эффективности	<ul style="list-style-type: none"> • Результативность (степень достижения организацией поставленных целей, в том числе финансовых); • Производительность (достижение цели посредством минимальных трудовых затрат); • Продуктивность (количество и качество продукции); • Рентабельность (прибыльность в процессе всего товарооборота); • Ресурсоемкость (минимизация количества затрачиваемых ресурсов); • Экологичность (степень соответствия требованиям технологий экологически стандартам). 	Количественные и качественные изменения трудового потенциала (увеличение результативности труда, повышение эффективности использования рабочего времени за счет мотивации и профессионального развития)
Показатели качества системы управления организацией	<ul style="list-style-type: none"> • Эффективность оргструктуры управления; • Эффективность процессов управления; • Эффективность производственной структуры; • Эффективность функционирования управляющей подсистемы. 	Качественные и структурные изменения трудового потенциала (профессиональное развитие, расстановка кадров)
Социально-психологические показатели	<ul style="list-style-type: none"> • Трудовая, общественная и духовная активность сотрудников (проявление инициативы в труде, познании или общественном поведении); • Удовлетворенность трудовой деятельностью (личное отношение работника к своему труду, членам коллектива, системе управления); • Сработанность организации (степень отлаженности организационных и психологических механизмов деятельности); • Относительная стабильность организации (показатель текучести кадров). 	Качественные и структурные изменения трудового потенциала (рост вовлеченности и принятия корпоративной культуры, служебно-профессиональное продвижение, мотивация и развитие личностной составляющей)
ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОИЗВОДСТВА		
Обобщающие показатели	<ul style="list-style-type: none"> • Производство чистой продукции на единицу затрат ресурсов; • Прибыль на единицу общих затрат; • Рентабельность производства; • Затраты на 1 рубль товарной продукции; • Доля прироста продукции за счет интенсификации производства; • Народнохозяйственный эффект использования единицы продукции. 	Количественные изменения трудового потенциала (увеличение результативности труда, повышение эффективности использования рабочего времени)

Группа показателей	Основные критерии оценки эффективности организации	Фактор развития трудового потенциала
Показатели эффективности использования трудового потенциала	<ul style="list-style-type: none"> • Темп роста производительности труда; • Доля прироста продукции за счет увеличения производительности труда; • Абсолютное и относительное высвобождение работников; • Коэффициент использования полезного фонда рабочего времени; • Трудоемкость единицы продукции; • Зарплатоемкость единицы продукции; • Отношение темпа прироста средней заработной платы к темпам прироста производительности труда. 	Количественные и структурные изменения трудового потенциала (увеличение результативности труда, повышение эффективности использования рабочего времени, мотивация, расстановка и высвобождение кадров)
Показатели эффективности использования производственных фондов	<ul style="list-style-type: none"> • Общая фондоотдача; • Фондоотдача активной части основных фондов; • Рентабельность основных фондов; • Фондоемкость единицы продукции; • Материалоемкость единицы продукции; • Коэффициент использования наиважнейших видов сырья и материалов. 	Качественные изменения трудового потенциала (квалификационная составляющая персонала)
Показатели эффективности использования финансовых средств	<ul style="list-style-type: none"> • Оборачиваемость оборотных средств; • Рентабельность оборотных средств; • Относительное высвобождение оборотных средств; • Удельные капитальные вложения (на единицу прироста мощности или продукции); • Рентабельность капитальных вложений; • Срок окупаемости капитальных вложений и др. 	Качественные изменения трудового потенциала (квалификационная составляющая персонала)
Показатели экономической эффективности новой техники	<ul style="list-style-type: none"> • Рост производительности труда; • Относительное высвобождение численности работающих; • Относительная экономия фонда заработной платы; • Прирост прибыли (экономия от снижения себестоимости продукции); • Относительная экономия материальных ресурсов. 	Количественные, качественные и структурные изменения трудового потенциала (увеличение результативности труда, повышение квалификации, высвобождение персонала)

Как мы видим, трудовой потенциал персонала оказывает существенное влияние на каждую группу показателей оценки эффективности организации, при этом являясь непосредственно критерием или составляющим звеном нескольких показателей. В конечном итоге динамика показателей операционной и финансовой эффективности при оценке качества управления организацией, а также прирост значений обобщающих показателей и показателей использования трудового потенциала при анализе эффективности производства являются, в том числе, результатом количественных изменений трудового потенциала персонала за счет

его развития. Положительные значения социально-психологических показателей – прямое следствие качественных изменений трудового потенциала. Показатели качества системы управления организацией в своем истоке имеют совокупное влияние количественных, качественных и как следствие структурных изменений трудового потенциала персонала.

Поскольку совокупность критериев достаточно объемна и напрямую не взаимосвязана, сопоставить показатели между собой, обособив оценку динамики развития трудового потенциала, представляется нам проблематичным. Помимо сложности подходов к оценке, набор приведенных выше показателей слабо отражает учет влияния внешней среды на эффективность организации, предусматривая скорее оценку статической эффективности организации. Поясним, что мы имеем ввиду. Согласно И. Шумпетеру, можно выделить два вида эффективности организации: статическая эффективность и динамическая эффективность. **Статистическая эффективность** определяется им как эффективность функционирования организации во внешней среде без дополнительного роста. Она характеризует текущее состояние предприятия, то есть решение вопросов тактики. От статистической эффективности зависит конкурентоспособность организации в краткосрочном периоде. **Динамическая эффективность** представлена как эффективность организации, которая обеспечивает его конкурентоспособность в долгосрочной перспективе. [24]

Рациональное поведение движущих сил организации заключается в том, что производитель и потребитель благ стремятся к наивысшей эффективности и для этого максимизируют выгоды и минимизируют затраты. Проблема управления эффективностью возникает в связи с необходимостью управления различными организационными факторами, которые позволяют достичь данной эффективности, обеспечив либо стабильность организации, либо ее развитие. В соответствии с моделью открытых систем, организации являются гомеостатическими системами, то есть стремятся к непрерывной деятельности по поддержанию стационарного состояния (стабильности). Стабильность — это стремление системы оставаться неизменной, постоянно восстанавливать, повторять заведенный порядок вещей. Развитие, напротив, - стремление изменяться: под влиянием внешних обстоятельств и под давлением внутренних факторов. Стабильность и развитие противоречат друг другу, но являются органичными, имманентными движущими силами организации. Для обеспечения развития и стабильности нужны однотипные составляющие: люди, различные фонды, организационные структуры, при этом разные подходы к управлению.

В западной теории и практике вопрос оценки эффективности деятельности организаций в динамике ее существования является более изученным. Представим развитие парадигмы определения эффективности организации в международном экономическом сообществе в таблице 2 [6].

Таблица 2

Развитие западной парадигмы оценки эффективности организации

Период	Критерий оценки эффективности организации
1920-е гг.	<ul style="list-style-type: none">• Модель Дюпона (Du Pont Model);• Рентабельность инвестиций (ROI).
1970-е гг.	<ul style="list-style-type: none">• Чистая прибыль на одну акцию (EPS);• Коэффициент соотношения цены акции и числовой прибыли (P/E).
1980-е гг.	<ul style="list-style-type: none">• Коэффициент соотношения рыночной и балансовой стоимости акций (M/B);• Рентабельность акционерного капитала (ROE);• Рентабельность чистых активов (RONA);• Денежный поток (CASH Flow).
1990-е гг.-н.в.	<ul style="list-style-type: none">• Экономическая добавленная стоимость (EVA);• Прибыль до выплаты процентов, налогов и дивидендов (EBITDA);• Рыночная добавленная стоимость (MVA);• Сбалансированная система показателей (BCD);• Показатель совокупной акционерной доходности (TSR);• Денежный поток отдачи на инвестированный капитал (CFROI).

Обобщив весь спектр критериев, выделив ключевые показатели, мы видим, что показатели оценки эффективности организаций можно разделить на четыре типа:

1. Показатели оценки компании на финансовых рынках (MVA, EVA, др.);
2. Финансовые показатели (ROA, ROI, POR);
3. Нефинансовые показатели (уровень клиентоориентированности, эффективность бизнес-процессов, инновации, качество инфраструктуры, уровень развития трудового потенциала и др.);
4. Затратные показатели (стоимость бизнес-процесса).

Тем не менее, многообразие, простота расчета и прозрачность критериев оценки эффективности организации в западной науке в ряде теорий, по-прежнему, оставляет открытым вопрос структуры, взаимосвязи показателей и влияния различных факторов как внутри организации, так и во вне ее друг на друга.

Проблему сведения в одну систему финансовых и нефинансовых показателей, а также влияния внешних и внутренних факторов позволяет решить **система сбалансированных показателей** (Balanced Scorecard, BSC, ССП), принадлежащая Р. Каплану и Д. Нортону. Сейчас ССП применяется в 20% ведущих компаний мира, отдельные элементы системы используют руководители 98% компаний Германии, 83% Великобритании и 72% Италии. [10, 27] По словам Р. Каплана, «одних финансовых показателей сегодня уже недостаточно для описания процесса создания стоимости организации. Ее основная часть складывается не из материальных (тех, что принято называть основными) активов предприятия, а из таких «неосязаемых» вещей, как его персонал, используемые системы, бизнес-процессы, инновации, отношения компании с потребителями. Финансовые показатели не могут отразить состояние этих активов или их вклад в создание стоимости, поэтому необходима всеобъемлющая система, включающая как финансовые, так и нефинансовые показатели, которая ясно бы показывала, как создается стоимость» [9, с.16].

ССП оперирует четырьмя группами показателей, составляющих сетку критериев оценки эффективности деятельности организации:

1. **Финансы** (ожидания акционеров);
2. **Потребители** (ценностное предложение и качество обслуживания, позволяющие достичь стратегических целей);
3. **Процессы** (внутренние бизнес-процессы, влияющие на эффективность организации)
4. **Развитие** (потенциал, поддерживающий способности к изменению).

Взаимосвязь показателей отражается таким образом: развитие потенциала организации, в частности трудового потенциала персонала позволяет обеспечить развитие внутренних бизнес-процессов. Качественное улучшение бизнес-процессов влияет на степень удовлетворенности клиентов. В свою очередь, рост удовлетворенности клиентов, приверженности организации приводит к положительной динамике улучшения финансовых результатов. Все четыре составляющих ССП содержат набор основных стратегических показателей, которые на практике используются при разработке стратегии и способствуют достижению и степени измеримости достижения стратегических целей организации. [27]. Представим схематическую структуру показателей ССП (рисунок 1).

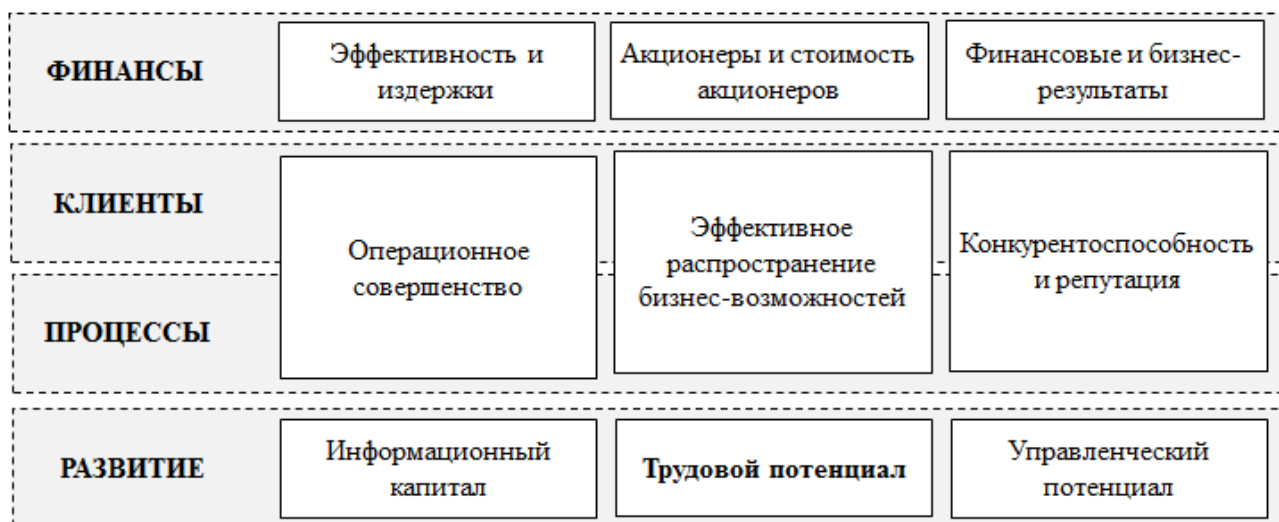


Рис. 1. Структура показателей ССП и место в ней трудового потенциала персонала

Показатели финансовой эффективности представлены уровнем прибыли, дохода, рентабельности и ликвидности; показатели клиентской удовлетворенности - количеством клиентов, уровнем готовности рекомендовать компанию другим покупателям; к показателям бизнес-процессов относится объем жалоб и претензий, прирост эффективности труда, срок разработки инноваций, в том числе новых продуктов и видов услуг. Центральное место среди показателей аспекта «развитие» занимает трудовой потенциал персонала. Трудовой потенциал характеризуется качественным, количественным и структурным аспектом: уровнем оттока персонала, уровнем вовлеченности (мотивации, удовлетворенности), приростом квалификации. Иные критерии блока «развитие», например, доля новых предложений в номенклатуре продуктов и услуг, является прямым результатом качества трудового потенциала работников, их готовности к развитию организации.

Все четыре группы показателей ССП и их составляющие объединены между собой причинно-следственными связями. Таким образом функциональные и целевые показателями

разворачиваются каскадом, когда цели верхнего уровня (N) являются аналитической суммой целей следующего уровня (N-1). Рассмотрим взаимосвязь показателей на примере рисунка 2.

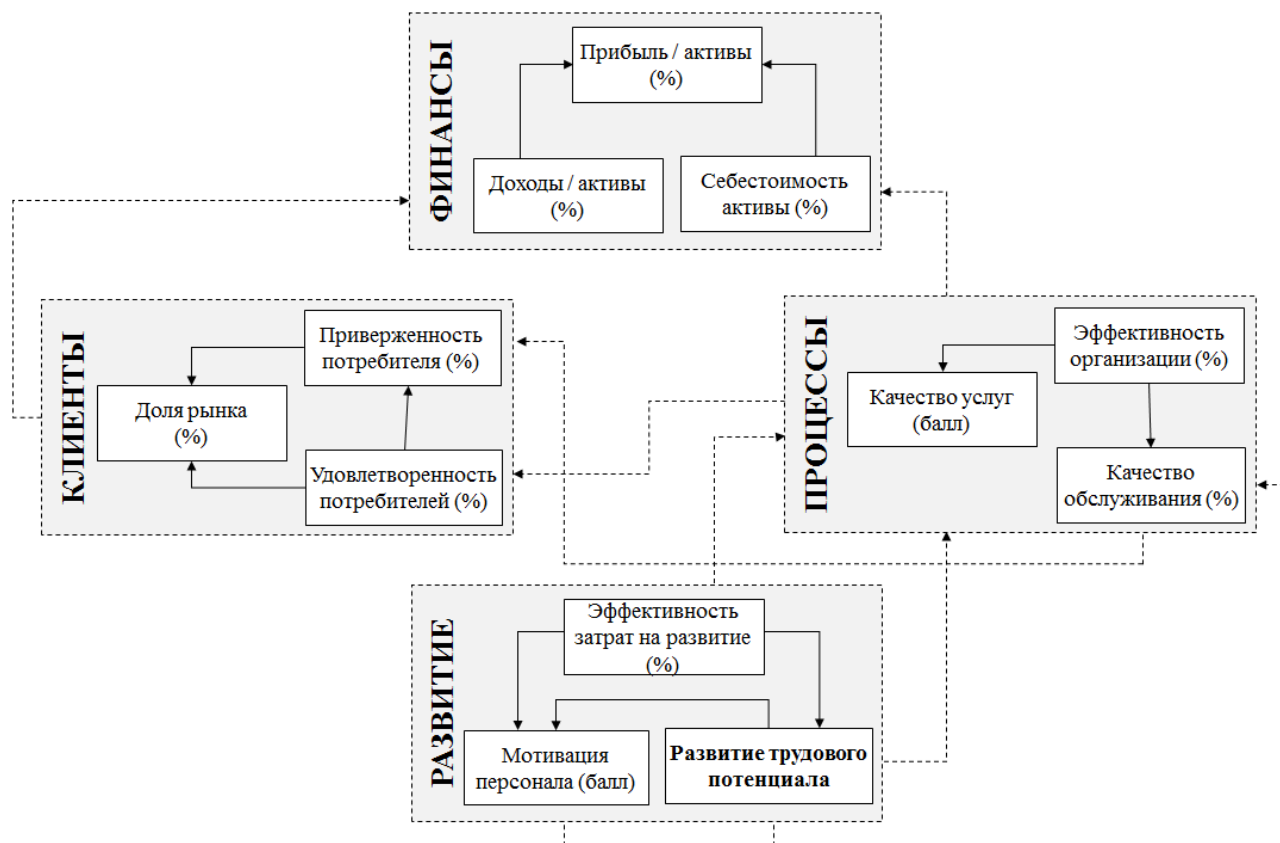


Рис. 2. Структура критериев оценки эффективности организации, основанных на системе сбалансированных показателей

Как мы видим, отдельные показатели взаимосвязаны не только внутри групп, но и на уровне модели в целом, причем основополагающей группой критериев, влияющих на эффективность организации, является блок «развитие» [6, 11, 12]. Развитие организации может быть направлено как внутрь данной системы (изменение технологии разработки продукции или услуг, оптимизация затрат за счет изменения бизнес-процессов), так и вовне (совершенствование продуктов или услуг, предлагаемых клиентам, новое сотрудничество, новые формы интеграции). Как в первом, так и во втором случае, развитие, за счет внедрения новых технологий, влияет на снижение себестоимости продукции и обеспечивает стабильное качество производства. В свою очередь возможность внедрения инноваций зависит прежде всего от качества трудового потенциала, степени готовности работников к изменениям, а также от правильности поставленных целей и соответствующих действий персонала организации.

На основании анализа различных исследований представим ключевые результаты развития трудового потенциала персонала как с точки зрения организации (и работника, как ее составляющей), так и в отраслевом ракурсе (рисунок 3). [1, 13, 15-22, 23].



Рис. 3. Влияние развития трудового потенциала персонала на работника, отрасль и организацию

Таким образом, мы определили, что на эффективность организации влияют различные факторы, среди которых имеет место трудовой потенциал работников. Снижение трудового потенциала работника ведет к снижению трудового потенциала организации, а через него к снижению ее экономического потенциала, политической и экономической независимости и т.д. Постановка корректных стратегических целей, в том числе в области развития трудового потенциала персонала, определяет содержание критериев и показателей иерархической многомерной модели оценки эффективности организации. При формировании целей как в рамках ССП, так при использовании иной модели стратегического планирования, необходимо учитывать весь спектр факторов, влияющих на эффективность организации. Однако развитие трудового потенциала персонала в их числе имеет определяющее значение, поскольку, в конечном итоге, эффективность организации, как таковая, обеспечивается в процессе сложного взаимодействия индивидуальной и групповой эффективности ее работников с учетом их синергетического эффекта.

ЛИТЕРАТУРА

1. Анненкова Е.Н. Управление развитием трудового потенциала современной организации : Дис. канд. экон. наук. Саратов, 2005
2. Веснин В.Р. Основы менеджмента. – М.: Элит-2000. – 440 с.
3. Гвишиани Д.М. Организация и управление / Д.М. Гвишиани. – М.: Изд-во МГТУ им. Н.Э. Баумана, 1998. – 332 с.
4. Дженстер П., Хасси Д. Анализ сильных и слабых сторон компании. Определение стратегических возможностей. – М.: Вильямс, 2003. – 368 с.
5. Дмитриева Т.Н. Оценка эффективности функционирования системы управления в организации. Дис. канд. экон. наук. – Воронеж, 2007
6. Климович Н.И. Оценка эффективности функционирования организации. [Электронный ресурс] Режим доступа: http://elib.bsu.by/bitstream/123456789/14145/1/%D0%9A%D0%BB%D0%B8%D0%BC%D0%BA%D0%BE%D0%B2%D0%B8%D1%87_%D0%9E%D1%86%D0%B5%D0%BD%D0%BA%D0%B0%20%D1%8D%D1%84%D1%84%D0%B5%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8%20%D1%84%D1%83%D0%BD%D0%BA%D1%86%D0%B8%D0%BE%D0%BD%D0%B8%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D1%8F%20%D0%BE%D1%80%D0%B3%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B7%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%B8.pdf, свободный
7. Ковалев В.В., Волкова О.Н. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: Учебник – М.: Проспект, 2004. – 424 с.
8. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности: Учебное пособие / А.И. Алексеева, Ю.В. Васильев, А.В. Малеева, Л.И. Ушвицкий. – М.: Финансы и статистика, 2006. – 672 с.
9. Маслов Е.В. Самооценка в системе координат «измерение показателей – внутренний аудит модели совершенства» / Д.В. Маслов // Методы менеджмента качества, №1, 2008. - с.15-21
10. Проценко О.Д. Факторы повышения конкурентоспособности бизнеса на современном этапе развития экономики // Российское предпринимательство, №2, 2012. с.36-42
11. Редченко К. Показательное несогласие: Balanced Scorecard и Tableau de bord [Электронный ресурс] Режим доступа: http://www.intalev.ru/agregator/ssp/id_3821/, свободный
12. Редченко, К. Новые аспекты управленческого контроля// Менеджмент сегодня, №4, 2003. – с. 1–10
13. Самсонова О.А. Управление трудовым потенциалом работников во взаимодействии с культурой организации. Дис. канд. экон. наук. – М., 2003
14. Стивенсон В.Д. Управление производством. – М.: Лаборатория базовых знаний БИНОМ, 1998. – 928 с.
15. Судакова Е.С. Внедрение системы развития потенциала сотрудников с учетом специфики организации // Проблемы управления в реальном секторе экономики: вызовы модернизации» (Актуальные проблемы управления-2012): материалы Международной научно-практической конференции. Вып.3. / Государственный университет управления. – М.: Государственный университет управления, 2012. с.206-210

16. Судакова Е.С. Источники и факторы формирования и развития трудового потенциала персонала // Научная дискуссия: вопросы экономики и управления. №4 (25): сборник статей по материалам XXV международной заочной научно-практической конференции. М.: Международный центр науки и образования, 2014. с.105-109
17. Судакова Е.С. Ключевые аспекты управления развитием трудового потенциала персонала // Экономическая наука в 21 веке: вопросы теории и практики: сборник материалов 4-й Международной научно-практической конференции (25 апреля 2014 г., г. Махачкала)/ НИЦ «Апробация» - Махачкала: ООО «Апробация», 2014. с.132-134
18. Судакова Е.С. Особенности формирования и развития трудового потенциала персонала // Журнал «Science Time: материалы Международной научно-практической конференции за апрель 2014 года/ под ред. С.В. Кузьмина. Казань, 2014. с.215-223
19. Судакова Е.С. Понятие потенциала персонала и направления его развития // Вестник университета, №15, 2012. с.148-152
20. Судакова Е.С. Понятие потенциала персонала и направления его реализации // Актуальные проблемы управления персоналом в условиях социально-экономической модернизации страны: материалы Всерос. науч.-практ. конф. г. Екатеринбург, 27-28 апреля 2012 г./ научн. ред. О.В. Охотников; Ур-ФУ, Екатеринбург, 2012. с.116-121
21. Судакова Е.С. Предпосылки формирования и развития трудового потенциала персонала // Актуальные аспекты современной науки. Сборник материалов IV-й Международной научно-практической конференции/ отв. ред. Е.М. Мосолова. Липецк: РаДуши, 2014. с.68-71
22. Судакова Е.С. Трудовой потенциал в системе категорий в области управления персоналом // Проблемы современной науки: сборник научных трудов: выпуск 12. Часть 2 – Ставрополь: Логос, 2014. с.47-57
23. Хлопова Т.В. Развитие трудового потенциала и повышение конкурентоспособности персонала предприятий Дис. д-ра экон. наук. – Иркутск, 2004
24. Шумпетер И. История экономического анализа. СПб.: Экономическая школа, 2004. – 494 с.
25. Экономика предприятия / Т.С. Хачатуров, Г.З. Суша, Г.К. Оноприенко; под ред. Т.С. Хачатуров. – Мн.: Экономпресс, 2008. – С. 122-124
26. Экономика предприятия: учебное пособие /А.И. Ильин, В.И. Станкевич, Л.А. Лобан и др.; под общ. ред. А.И. Ильина. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Новое знание, 2005. – С. 431
27. Kaplan R.S., Norton D.P. Why does business need a balanced scorecard? // Journal of Cost Management, May-June, 1997, pp. 5-10

Рецензент: Ивановская Людмила Владимировна, профессор, к.э.н., ФГБОУ ВПО Государственный университет управления.

Ekaterina Sudakova
State University of Management
Russia, Moscow
Postgraduate
E-Mail: ks1982@inbox.ru

The interrelation between the development of employees' labor potential and the organization's effectiveness

Abstract. In modern economic theory, the notion of 'organizational efficiency' is often interpreted like the production effectiveness or efficiency of production management. However, despite the vast number of studies, the degree of influence of the labor potential's development for the organization's performance, as a rule, is not considered. On the other hand, the efficiency of the organization depends on the correctness of the objectives and relevant activities of the organization, because, ultimately, its existence is influenced by various factors in the process of a complex interaction of individual and group effectiveness of its employees with regard to their synergistic effect.

In this article we review the main approaches to the evaluation of the effectiveness of the organization in domestic and foreign science and practice. We analyze indicators for assessing the organization's effectiveness and identify the place of the labor potential in each group of the factors. We use the balanced scorecard as an example, where we show the influence of the development of the labor potential on the organization's efficiency. We identify key results of the labor potential's development of the personnel from the point of view of the organization (and employee as part of it), and in sectoral perspective.

Keywords: labor potential; the development of labor potential; the organization effectiveness; the assessing of the organization's effectiveness; indicators for assessing the organization's effectiveness; production efficiency; effectiveness of the organization's management; static efficiency; dynamic efficiency; balanced scorecard.

Identification number of article 159EVN314

REFERENCES

1. A comprehensive economic analysis of economic activity: Teaching aid / A. I. Alekseev, Y.V. Vasil'ev, A.V. Maleeva, L.I. Swicki. - M: Finance and statistics, 2006. - p.672
2. Annenkova E.N. Management of development of labor potential of the modern organization : Dis. cand. of econ. sciences. Saratov, 2005
3. Dmitrieva T.N. Assessment of the effectiveness of the management system in the organization. Dis. Cand. of econ. sciences. - Voronezh, 2007
4. Enterprise Economics / T.S. Khachaturov, GS Land, G.K. Onoprienko; edited by T.S. Khachaturov. - Minsk: Ekonompress, 2008. - pp. 122-124
5. Enterprise Economics: teaching aid /A. I. Il'in, V. Stankevich, L.A. Loban and others; edited ed A. I. Ilyin. - 3-e Izd., Rev. and supplementary): New knowledge, 2005. - p.431
6. Gvishiani D.M. Organization and management / D.M. Gvishiani. - M: Izd-vo MGTU im. AD Bauman, 1998. - p.332
7. Hlopova T.V. Development of labor potential and competitiveness of the enterprises ' personnel, Cand. dr. of econ. sciences. - Irkutsk, 2004
8. Jenster P., Hussey D. An analysis of the strengths and weaknesses of the company. Identify strategic opportunities. - M: Williams, 2003. - p.368
9. Kaplan RS, D.P. Norton Why does business need a balanced scorecard? // Journal of Cost Management, May-June, 1997, pp. 5-10
10. Klimkovich N.I. Assessment of efficiency of functioning of the organization. [Electronic resource] access Mode: http://elib.bsu.by/bitstream/123456789/14145/1/%D0%9A%D0%BB%D0%B8%D0%BC%D0%BA%D0%BE%D0%B2%D0%B8%D1%87_%D0%9E%D1%86%D0%B5%D0%BD%D0%BA%D0%B0%20%D1%8D%D1%84%D1%84%D0%B5%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8%20%D1%84%D1%83%D0%BD%D0%BA%D1%86%D0%B8%D0%BE%D0%BD%D0%B8%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D1%8F%20%D0%BE%D1%80%D0%B3%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B7%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%B8.pdf. Free
11. Kovalev V.V., Volkova O.N. Analysis of economic activities of the company: Textbook - M: Avenue, 2004. - p.424
12. Maslov E.V. Self-Esteem in the coordinate system of "measuring " internal audit model of perfection" / A.I. Maslov // Methods of quality management, №1, 2008. - p.15-21
13. Protsenko O.D. Factors increase the competitiveness of the business at the present stage of economy development of Russian entrepreneurship, №2, 2012. pp.36-42
14. Radchenko K. Indicative disagreement: Balanced Scorecard and Tableau de bord [Electronic resource] access Mode: http://www.intalev.ru/agregator/ssp/id_3821/ free
15. Radchenko, K. New aspects of managerial control/Management today, # 4, 2003. - p.1-10

16. Samsonov, O.A. Governance of labour potential of the employees, in cooperation with the culture of the organization. Dis. cand. of econ. sciences. - M, 2003
17. Schumpeter I. the History of economic analysis. SPb.: Economic school, 2004. – p.494
18. Stevenson V.D. The new productions of Management. - M: Laboratory of basic knowledge BINOM, 1998. – p.928
19. Sudakova E.S. Introduction of the development system of employees' potential taking into account with organizations specific // problems of control in the real economy: challenges of modernization" (Topical problems of management-2012): materials of International scientific-practical conference. Issue 3. / The state University of management. - M: the State University of management, 2012. - pp.206-210
20. Sudakova E.S. Key aspects of the development's management of personnel's labor potential // the Economic science in the 21st century: theory and practice: proceedings of the 4th International scientific-practical conference (April 25, 2014, , Makhachkala)/ SIC "Testing" - Makhachkala: LLC "Testing", 2014. pp.132-134
21. Sudakova E.S. Labour potential in the system of categories in the field of personnel management // Problems of modern science: collection of scientific works: issue 12. Part 2 - Stavropol: Logo, 2014. pp.47-57
28. Sudakova E.S. Peculiarities of formation and development of personnel's labor potential // Journal "Science Time: materials of International scientific-practical conference for April 2014/ edited by S.V. Kuzmin. Kazan, 2014. – pp. 215-223
22. Sudakova E.S. Preconditions of formation and development of personnel's labor potential // Aspects of modern science. The collection of materials of IV-th International scientific-practical conference/ resp. Ed. E.M Mosolova. Lipetsk: Radosi, 2014. pp.68-71
23. Sudakova E.S. Sources and factors of formation and development of personnel's labor potential // Scientific discussion: issues of economy and management. №4 (25): collection of articles XXV international correspondence scientific-practical conference. M: international centre of science and education, 2014. – pp.105-109
24. Sudakova E.S. The concept of employees' potential and directions of its realization // Actual problems of HR management in the conditions of socio-economic modernization of the country: materials of the all-Russian. nauch.-practical use. Conf. G. Ekaterinburg, 27-28 April 2012/). Editor O.V. Hunters; Ur-FU, Ekaterinburg, 2012. pp.116-121
25. Sudakova E.S. The concept of the employees' potential and directions of its realization // Actual problems of HR management in the conditions of socio-economic modernization of the country: materials of the all-Russian. nauch.-practical use. Conf. G. Ekaterinburg, 27-28 April 2012/). Editor O.V. Hunters; Ur-FU, Ekaterinburg, 2012. pp.116-121
26. Sudakova E.S. The concept of the personnel's potential and directions of its development // Vestnik University, # 15, 2012. - pp.148-152
27. Vesnin V.R. Basics of management. - M: Elite-2000. - p.440