

УДК 330

*Яковлева Е.А.
Ставропольский институт кооперации (филиал) БУКЭП
Россия, г. Ставрополь
Миргородская О.А.
Ставропольский институт кооперации (филиал) БУКЭП
Россия, г. Ставрополь
Буланкина Н.Н.
Ставропольский институт кооперации (филиал) БУКЭП
Россия, г. Ставрополь*

СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ АНАЛИТИЧЕСКОЙ ОЦЕНКИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

В статье рассматриваются современные подходы к оценке трудового потенциала организации в условиях трансформации рынка труда и цифровизации кадровых процессов.

Трудовой потенциал, методы оценки, человеческий капитал, искусственный интеллект.

*Yakovleva E.A.
Stavropol Institute of Cooperation (branch) of BUKEP
Russia, Stavropol
Mirgorodskaya O.A.
Stavropol Institute of Cooperation (branch) of BUKEP
Russia, Stavropol
Bulankina N.N.
Stavropol Institute of Cooperation (branch) of BUKEP
Russia, Stavropol*

MODERN METHODS OF ANALYTICAL ASSESSMENT OF THE ORGANIZATION'S LABOR POTENTIAL

The article discusses modern approaches to assessing the labor potential of an organization in the context of labor market transformation and digitalization of personnel processes.

Labor potential, assessment methods, human capital, artificial intelligence.

В условиях кадрового дефицита и роста требований к квалификации специалистов оценка трудового потенциала организации становится стратегически значимой задачей. Трудовой потенциал, в отличие от трудовых ресурсов, представляет собой персонифицированную рабочую силу, рассматриваемую в совокупности качественных характеристик: профессиональных компетенций, психофизиологических возможностей, мотивационных установок и поведенческих особенностей [3]. Эффективное управление этим потенциалом требует современных аналитических инструментов, позволяющих не только констатировать текущее состояние, но и прогнозировать развитие персонала.

Несмотря на многообразие существующих методик, универсального подхода к оценке трудового потенциала до сих пор не выработано. В научной среде продолжается дискуссия о соотношении количественных и качественных показателей, а также о применении новых технологий в кадровом анализе.

В практике оценки трудового потенциала сложились три ключевых методологических подхода.

Натуральный подход предполагает измерение трудового потенциала в физических единицах. Основные показатели: численность персонала, фонд рабочего времени, квалификационная структура, половозрастной состав [2]. Данный подход доступен для применения, но не отражает качественную составляющую потенциала.

Стоимостной подход учитывает денежную оценку трудового потенциала через показатели добавленной стоимости, заработной платы, затрат на повышение квалификации. Он позволяет сопоставлять затраты на персонал с результатами труда, но сложен в расчетах из-за субъективности стоимостных оценок [1].

Относительный подход базируется на синергетических характеристиках и оценивает эффективность использования трудовых ресурсов, включая показатели производительности и замещения.

На уровне организации чаще применяются балльный и интегральный методы. Балльный метод предполагает оценку различных компонентов потенциала по шкале (например, от 0 до 10), что позволяет формализовать качественные характеристики. Интегральный метод сводит разрозненные показатели в единый индекс, дающий обобщенную картину состояния трудового потенциала.

Кроме того, используются экспертный метод (для оценки социального потенциала), факторный анализ (для выявления влияния

различных факторов на производительность) и рейтинговый сравнительный анализ.

Переход к цифровой экономике стимулирует внедрение инновационных методов оценки трудового потенциала. Ключевым трендом становится использование технологий искусственного интеллекта в кадровых процессах.

Нейронечеткое моделирование представляет собой перспективный инструмент интеграции количественных и качественных оценок. Как показывают исследования, применение гибридных нейронных сетей типа ANFIS позволяет автоматизировать формирование базы правил для оценки кандидатов и сотрудников. Преимущество данного подхода - способность обрабатывать нечеткие, субъективные критерии наравне с формализованными показателями знаний. Система обучается на экспертных данных и впоследствии самостоятельно формирует рейтинговые оценки персонала [6].

Инструменты ИИ в подборе и оценке также включают системы скрининга резюме, анализ больших данных о карьерных траекториях и предиктивную аналитику. Однако, как отмечают эксперты, финальные решения остаются за человеком - ИИ снимает рутинную нагрузку, но не заменяет управленческой интуиции.

Оценка 360 градусов и индивидуальные планы развития остаются востребованными методами, но их эффективность возрастает при интеграции с цифровыми платформами, позволяющими отслеживать динамику изменений.

Современная парадигма оценки трудового потенциала требует смещения акцентов с количественных характеристик (численность, стаж) на качественные. В структуре трудового потенциала выделяются четыре взаимосвязанных компонента [5]:

1. Физиологический - здоровье, работоспособность.
2. Психологический - способность генерировать идеи, мотивация, ценности.
3. Профессионально-квалификационный - образование, навыки, компетенции.
4. Поведенческий - культура труда, рациональность поведения.

Комплексная характеристика трудового потенциала может быть представлена мультипликативной моделью, включающей численность работающих, уровни квалификации, образования, профессионализма, производительности и интенсивности труда. Однако, как показывает

практика, даже такие модели не охватывают всех аспектов, в частности, инновационного и карьерного потенциала сотрудников.

Современные методы аналитической оценки трудового потенциала организации эволюционируют от простых учетных процедур к сложным многокритериальным системам [4]. Традиционные подходы (натуральный, стоимостной, балльный, интегральный) сохраняют свою значимость как базовая основа, но требуют дополнения инновационными инструментами.

Наиболее перспективным направлением является внедрение технологий искусственного интеллекта, в частности нейронечеткого моделирования, позволяющего интегрировать объективные и субъективные показатели в единую систему оценки. Ключевым вызовом остается разработка методик, учитывающих не только текущие компетенции, но и потенциал роста сотрудников, их мотивацию и способность к адаптации в изменяющихся условиях.

Список использованных источников:

1. Буланкина, Н. Н. Трудовой потенциал и его роль на предприятии / Н. Н. Буланкина // Экономика и социум. – 2022. – № 3-1(94). – С. 229-232. – EDN OVTRKA.

2. Глаз, О. В. Трудовой потенциал и его стимулирование / О. В. Глаз, Н. Н. Буланкина // Материалы VI Международной научно-практической конференции «инновационная траектория развития науки: становление, развитие, прогнозы» Ставропольский институт кооперации (филиал) БУКЭП : Материалы VI Международной научно-практической конференции «Инновационная траектория развития науки: становление, развитие, прогнозы» профессорско-преподавательского состава и магистрантов Ставропольского института кооперации (филиала) БУКЭП, Ставрополь, 15–16 апреля 2020 года. – Ставрополь: Общество с ограниченной ответственностью "Издательско-информационный центр "Фабула", 2020. – С. 38-44. – EDN IQQMVN.

3. Кульгутин, С. В. Особенности развития трудового потенциала в организации / С. В. Кульгутин, Н. Н. Буланкина // Развитие науки и практики в глобально меняющемся мире в условиях рисков : Материалы VIII Международной студенческой научно-практической конференции, Ставрополь, 30 марта 2021 года / Под общей реакцией В.И. Бережного. – Ставрополь: Общество с ограниченной ответственностью "Издательско-информационный центр "Фабула", 2021. – С. 68-73. – EDN MUNNQV.

4. Нидергаус Е.О., Кеммет Е.В. Управление трудовым потенциалом организации : учебное пособие. – Екатеринбург: УМЦ-УПИ, 2025. – 96 с.
<https://elar.urfu.ru/handle/10995/142618?mode=full>

5. Трофимовская А.В., Щеглов С.В. Современные инструменты оценки трудового потенциала региона // Проблемы современной экономики. – 2024. – № 4 (92). – С. 139-143.
<https://www.m-economy.ru/art.php?nArtId=7895>

6. Чалова, А. А. Эффективное использование имущества организации в современных конкурентных условиях / А. А. Чалова, Н. В. Журавлева, Н. Н. Буланкина. – Ставрополь: ФГБОУ ВО Ставропольский государственный аграрный университет, 2026. – 176 с. – ISBN 978-5-9596-2145-2. – EDN RVOUAI.