

УДК 331.5.(06)

**СТОИМОСТНАЯ ОЦЕНКА ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ВЫПУСКНИКОВ ВУЗА**

© 2008 г. Э.Ю. Черкесова, Л.Н. Топчиенко

*Шахтинский институт Южно-Российского государственного технического университета  
(Новочеркасского политехнического института)*

*Предложен показатель, характеризующий возможность трудоустройства выпускников университета, в форме профессионального индекса. Разработана методика стоимостной оценки трудового потенциала. Суммарный трудовой потенциал выпускников университета, как свидетельство эффективности деятельности университета и вклада ВУЗа в экономическую систему.*

*The professional index— a kind showing, that describes higher education institute graduates' possibility for employment assistance, and a method of labor potential cost valuation are worked out. Total labor potential of higher education institute graduates is examined as a criterion of this institute's work effectiveness, and its economic outcome.*

Ключевые слова: *профессия, персонал, обучение, трудовой потенциал, квалификация, компетенция.*

На современном этапе общественного развития успешная деятельность любой организации зависит от высокой результативности совместного труда занятых в ней работников, от их квалификации, профессиональной подготовки и уровня образования. Необходимым условием экономического роста является развитие трудового потенциала личности, выявление и реализация потенциальных возможностей каждого работника, в том числе молодых специалистов и грамотное управление человеческими ресурсами.

В рамках национального проекта в области образования поднимается вопрос трудоустройства выпускников вузов, причем каждый выпускник должен уметь обоснованно составить свое профессиональное резюме, чему и будет способствовать практическая реализация предъявляемой авторами методики оценки трудового потенциала (табл. 1).

В условиях современного рынка труда конкурентоспособными будут те специалисты, которые в большей степени соответствуют требованиям работодателей в представленных ими вакансиях, что, в свою очередь, будет определять конкурентные преимущества вуза.

Оценку трудового потенциала студентов целесообразно осуществлять ежегодно, что

позволит отслеживать его динамику как в целом по кафедре, специальности, институту, так и по каждому студенту, а также характеризовать успешность обучения. Разработанная методика дает индивидуальный подход к оценке трудового потенциала, что позволит студенту сосредоточить усилия на наиболее значимых направлениях профессиональной подготовки в соответствии с его способностями, наклонностями, ранее полученными знаниями и навыками. В результате по окончании университета молодой специалист сможет активнее и точнее позиционировать себя на рынке труда, более полно раскрыть свои профессиональные преимущества при поступлении на работу, быть конкурентоспособным.

С другой стороны, будет возможно в стоимостном выражении отразить ежегодный вклад университета в экономическую систему посредством аккумулирования в ней трудового потенциала подготовленных специалистов.

С научной точки зрения важно, что:

— предложен показатель, характеризующий возможность трудоустройства выпускников университета, в форме профессионального индекса, основанный на систематизации

и экспертных оценках значимости факторов, оказывающих существенное влияние на трудоустройство;

— разработана методика стоимостной оценки трудового потенциала, отличающаяся учетом как восстановительной его составляющей, отражающей возмещение затрат труда в соответствии с его квалификацией и уровнем образования, так и накопительной составляющей, отражающей вклад труда в формирование чистого дохода;

— разработана экономико-математическая модель оценки суммарного экономического эффекта, обусловленного использованием трудового потенциала выпускников вузов.

проведена их систематизация и ранжирование по степени влияния на трудоустройство методом экспертных оценок.

Систематизация факторов приведена в табл. 2.

На следующем этапе методом экспертных оценок был определен удельный вес каждого фактора в общей сумме значений. Рассматриваемые факторы были разгруппированы на элементы, которым была присвоена соответствующая оценка по десятибалльной шкале. Расчет профессионального индекса производился путем суммирования произведений удельного веса фактора на его оценку.

Таблица 1

**Методологическая схема исследования трудового потенциала выпускников вуза**

Задачи	Методы	Результаты
1. Исследование современных концепций оценки трудового потенциала личности, методологических подходов, отечественного и зарубежного опыта в данной области знаний	Анализ научных исследований и имеющегося опыта в сфере использования трудового потенциала	Выявлена необходимость разработки методических рекомендаций по стоимостной оценке трудового потенциала в условиях конкуренции на рынке труда
2. Обоснование возможности трудоустройства молодых специалистов	Экспертные оценки, экономико-статистический анализ	Разработана методика определения профессионального индекса личности на основе систематизации факторов, влияющих на трудоустройство
3. Оценка эффективности использования трудового потенциала выпускников вузов	Экономико-математическое моделирование, экономико-статистический анализ	Разработана методика определения стоимостной оценки трудового потенциала личности, представлена экономико-математическая модель максимизации суммарного эффекта от использования трудового потенциала выпускников вузов
4. Апробация разработанных методических рекомендаций по оценке эффективности использования трудового потенциала среди студентов вуза	Экспертные оценки, экономико-статистический анализ, экономико-математическое моделирование	Оценка трудового потенциала молодых специалистов, обоснование эффективности профессиональной вузовской подготовки выпускников

Предлагаемый показатель профессионального индекса основан на систематизации и экспертных оценках и характеризует те ресурсы личности, которые могут быть востребованы на рынке труда. На первом этапе был сформирован перечень максимально возможного количества факторов, влияющих на возможность трудоустройства. В дальнейшем были отобраны приоритетные факторы,

Диаграмма профессионального индекса студентов ШИ ЮРГТУ (НПИ) третьего, пятого курсов, а также студентов, получающих второе высшее образование, специальности 080502 «Экономика и управление на предприятиях добывающей промышленности, строительства и промышленности строительных материалов» представлена на рис. 1.

Таблица 2

## Факторы, влияющие на профессиональный индекс личности

№ п/п	Название фактора	Оценка	Вес фактора
1	2	3	4
1	<b>Основное образование</b>		<b>12,573</b>
	Ученая степень	10	
	Два и более высших образований	8	
	Высшее профессиональное	7	
	Среднее профессиональное	5	
	Неоконченное высшее	4	
	Начальное профессиональное	3	
	Среднее общее	1	
Нет среднего полного	0		
2	<b>Опыт работы</b>		<b>12,218</b>
	Свыше 5 лет	10	
	От 3 до 5 лет	7	
	От 1 до 3 лет	4	
	До 1 года	2	
	Отсутствие опыта	0	
3	<b>Знание компьютера и специальных программ</b>		<b>10,416</b>
	В совершенстве	10	
	Уверенный пользователь	8	
	На уровне пользователя основных программ	5	
	Знание основы ПК	2	
	Отсутствие знания ПК	0	
4	<b>Возраст</b>		<b>8,607</b>
	От 16 до 18 лет	1	
	От 19 до 21 года	3	
	От 22 до 25 лет	6	
	От 25 до 35 лет	10	
	От 35 до 45 лет	9	
	От 45 до 55 лет	5	
От 55 и выше	4		
5	<b>Знание иностранных языков</b>		<b>8,087</b>
	Свободное владение	10	
	На уровне «читаю и могу объяснить»	7	
	На уровне «читаю и перевожу со словарем»	4	
	Отсутствие знания иностранных языков	0	
6	<b>Связи в государственных структурах</b>		<b>6,892</b>
	Устойчивые связи	10	
	Общие связи	5	
	Нет	0	

Окончание табл. 2

1	2	3	4
7	<b>Курсы повышения квалификации</b>		<b>6,858</b>
	Регулярное прохождение курсов повышения квалификации	10	
	Разовые курсы	6	
	Лекции и семинары	3	
	Нет	0	
8	<b>Наличие рекомендаций</b>		<b>6,745</b>
	Рекомендации организации	10	
	Рекомендации группы лиц	8	
	Одна рекомендация	5	
9	<b>Состояние здоровья</b>		<b>6,685</b>
	Отсутствие ограничений	10	
	Ограничение трудоспособности	6	
10	<b>Связи в бизнес кругах</b>		<b>6,208</b>
	Устойчивые связи	10	
	Общие связи	5	
11	<b>Место проживания (регистрация)</b>		<b>5,083</b>
	Гражданин РФ, житель данного региона	10	
	Гражданин РФ, житель другого региона	8	
12	<b>Наличие сертификатов и грантов</b>		<b>5,048</b>
	Западного образца	10	
	Российского образца	7	
13	<b>Пол</b>		<b>4,580</b>
	Мужской	10	
	Женский	8	

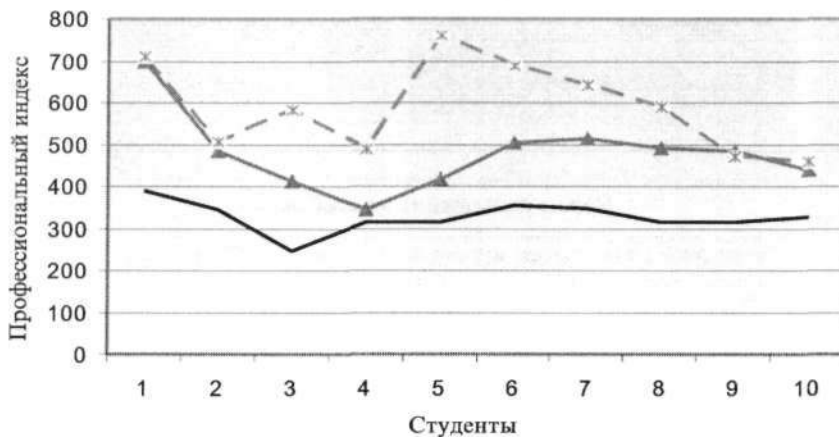


Рис. 1. Диаграмма профессионального индекса личности:  
 — III курс; —▲— V курс;  
 —x— второе высшее образование

Установлена статистическая зависимость между уровнем заработной платы и профессиональным индексом. С учетом полученного коэффициента эластичности разработана экономико-статистическая модель расчета прогнозируемого уровня заработной платы в зависимости от изменения профессионального индекса личности. Ее можно представить в виде

$$B_t = \left[ B_0 \left( 1 + \sum_{i=1}^T \frac{\eta(J_i - J_0)}{J_0} \right) \lambda_t \right] + S_t,$$

где  $B_t$  — прогнозируемый уровень заработной платы, руб.;  $T$  — конечный год прогнозируемого периода;  $t$  — текущий год;  $B_0$  — уровень заработной платы в базисном году, руб;  $\lambda$  — коэффициент эластичности профессионального индекса;  $J_0, J_t$  — соответственно базисное и текущее значение профессионального индекса личности;  $L_t$  — индекс потребительских цен;  $S_t$  — возможные (предсказуемые) изменения уровня заработной платы, возникающие в процессе прогно-

зирования за счет влияния других неучтенных факторов.

В дальнейшем с помощью экономико-математической модели могут быть произведены расчеты суммарного трудового потенциала с учетом восстановительной и накопительной его составляющих, а также суммарного экономического эффекта, обусловленного реализацией трудового потенциала в результате трудоустройства выпускников вуза. Расчет стоимостной оценки трудового потенциала производился с учетом профессиональных индексов студентов на различных курсах обучения.

Данная модель может быть использована для оценки восстановительной части трудового потенциала, учитывающей восполнение затрат труда в зависимости от уровня образования, квалификации, возраста, опыта работы, наличия дополнительных навыков, связей в государственных и бизнес структурах. Прирост трудового потенциала определяется суммированием восстановительной и накопительной его составляющих.

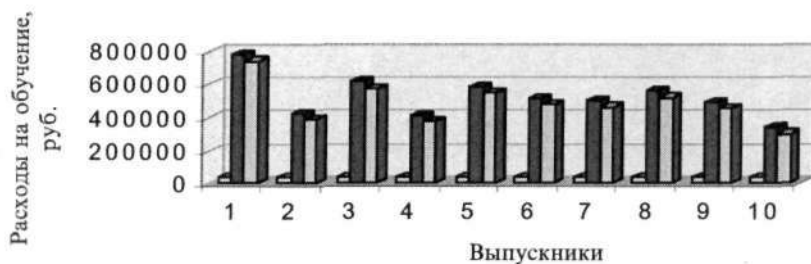


Рис. 2. Прогнозируемый эффект от использования трудового потенциала выпускников вуза: ■ — расходы на обучение; ■ — трудовой потенциал; ■ — эффект

Экономико-математическая модель суммарного эффекта от использования трудового потенциала молодых специалистов

$$\sum_{t=t_0}^T \left[ \sum_{j=1}^n \sum_{i=1}^m (B_{ijt} + B_{ijt} (k_t - 1)) - \sum_{l=1}^p \alpha_l C_{lt} \right] \times \\ \times \beta_t - \sum_{t=1}^{t_0} \sum_{i=1}^n (\Phi_{it}) \cdot \beta_t' \rightarrow \max$$

при ограничениях:

а) по минимально допустимому уровню восстановленной части трудового потенциала личности  $B_{ijt} > D_{minr}$ ;

б) по максимально допустимому объему финансирования мероприятий на обучение студентов

$$\sum_{t=1}^{t_0} \sum_{i=1}^n \Phi_{it} \leq \Phi_d; \quad \sum_{t=1}^{t_0} \sum_{l=1}^p C_{lt} \leq \Phi_d,$$

где  $\sum_{i=1}^n \Phi_{it} = \sum_{i=1}^n (\Phi_{mit} + \Phi_{kit} + \Phi_{cit} + \Phi_{pit} + \Phi_{nit})$ ;

$\Phi_d$  — допустимый объем финансирования за счет всех источников средств;  $B_{ijt}$  — оценка восстановительной части трудового потенциала личности, руб.;  $k_t$  — повышающий коэффициент, учитывающий вклад труда индивидуума в создание чистого дохода;  $\Phi_{it}$  — финансовые средства, руб.;  $l=1 \dots p$  — источники финансовых средств;  $t=1 \dots T$  — расчетный период;  $t=t_0 \dots T$  — период функционирования дополнительного трудового потенциала;  $t=1 \dots t_0$  — период обучения;  $j=1 \dots m$  — трудоустроенные молодые специали-

сты;  $i=1 \dots n$  — мероприятия по повышению образовательного уровня;  $a$  — цена капитала, привлеченного из  $l$ -го источника, доли ед.;  $C_{lt}$  — сумма финансовых средств из  $l$ -го источника, руб.;  $V_t$  — коэффициент дисконтирования финансовых потоков, выражающих стоимостную оценку трудового потенциала;  $V_t$  — коэффициент дисконтирования финансовых затрат на проведение мероприятий по повышению образовательного уровня.

На рис. 2 графически представлена диаграмма оценки трудового потенциала десяти выпускников вуза и прогнозируемого экономического эффекта от его использования.

Таким образом, практическое значение результатов исследования определяется тем, что молодой специалист, имея представление об оценке своего трудового потенциала, после окончания учебного заведения сможет активнее вести поиск работы, быть конкурентоспособным на рынке труда, позитивно и доказательно представить свои профессиональные преимущества при собеседовании с работодателем. Суммарный трудовой потенциал выпускников университета будет являться подтверждением эффективности деятельности университета и вклада вуза в экономическую систему.

Методика оценки трудового потенциала личности может быть внедрена в образовательный процесс, послужит инновацией в области управления персоналом, способна принести значительный экономический эффект.



**Черкессова Эльвира Юрьевна** — доктор экономических наук, профессор, член-корр. РАЕН, зав. кафедрой «Математика, информационные системы и технологии» Шахтинского института (филиала) ЮРГТУ (НПИ).

Автор более 100 научных трудов по проблемам экономики природопользования, управления персоналом, управления инвестициями и инновациями. Подготовила четыре кандидата наук.



**Топчиенко Людмила Николаевна** — кандидат экономических наук, доцент кафедры «Экономика и право» Шахтинского института (филиала) ЮРГТУ (НПИ).

Автор ряда работ по оценке трудового потенциала предприятий.

346500 г. Шахты, пл. Ленина, 1  
Тел. раб. (факс) (86362) 21-5-74, [cherkesovael@mail.ru](mailto:cherkesovael@mail.ru)