

Copyright © 2021 by Sochi State University



Published in the Russian Federation
Sochi Journal of Economy
Has been issued since 2007.
ISSN: 2541-8114
2021, 15(1): 76-85

www.vestnik.sutr.ru



UDC 658.336

Assessment of the Use of the Labor Potential of the Sanatorium Organization for the Purpose of Its Optimal Management

Yuri I. Verbin ^{a, *}

^a Sochi State University, Russian Federation

Abstract

This article deals with the problems of assessing the quality of labor potential used in the enterprise in order to ensure an effective system of labor potential management. The labor potential of an organization is represented as the collective ability of personnel to carry out specific labor activities. The article proposes to consider the labor potential of a sanatorium-resort organization distributed among four strategic economic units (SHE) involved in business processes: (1) accommodation, (2) food, (3) treatment and (4) additional service. The first three units or subsystems are related to the provision of basic services, and the fourth is related to additional services. The number of staff in each SHE department indicates the volume of necessary labor services in each area of activity of the sanatorium, but only from the quantitative side. It is proposed to evaluate the qualitative differences between the personnel of individual schemes by taking the qualification level of one, separately taken SHE as a reference for comparison, and then determine the qualitative component of the labor potential of the sanatorium as a whole. To solve this problem, the method of hierarchy analysis (MAI) by T. Saati is used. The labor potential of each strategic economic unit is evaluated, and then an integral rating of the actual value of the total labor potential of the sanatorium is given. The obtained result is compared with the maximum possible level of use of labor potential, and the ways to achieve it are determined.

Keywords: labor potential, strategic economic unit, measurement of labor potential, point estimation, method of hierarchy analysis.

1. Введение

Качество трудового потенциала является одним из ключевых факторов, определяющих эффективность деятельности любой организации. В современных экономических условиях особенно важным считается умение кадров управления принимать правильные решения по развитию трудового потенциала предприятия, основанные на глубинном понимании деятельности предприятия и существенных изменений характеристик внешней среды.

Предприятие должно самостоятельно формировать и совершенствовать профессиональную подготовку сотрудников для обеспечения поступательного развития организации. С одной стороны, обучение и развитие персонала является важнейшей составляющей эффективного функционирования организации, с другой – методы переподготовки и подбора персонала являются инструментами модернизации трудового потенциала предприятия. Повышение квалификации и профессиональной компетентности персонала положительно влияет на мотивацию сотрудников, а также на финансовые

* Corresponding author

E-mail addresses: verbinui@mail.ru (Yu.I. Verbin)

показатели организации и обеспечивает благоприятный климат в рабочем коллективе (Бавыкина, 2016: 3).

Персонал представляет собой конкурентное богатство предприятий, которое необходимо развивать вместе с другими ресурсами для достижения стратегических целей.

Конкурентоспособность предприятия, наряду с технологиями и методами организации производства, определяется обеспеченностью профессиональными кадрами, уровнем мотивации, условиями труда, позволяющими достигать высокого уровня конкурентоспособности как работников, так и хозяйственной организации в целом (Бухалков, 2016: 54).

В связи с этим особое значение приобретает стратегическое управление трудовым потенциалом предприятия, позволяющее определить не только основные цели развития организации в конкурентной среде, но и правильно спланировать средства их достижения, включающие не только материальные, но и финансовые, информационные, организационные и управленческие ресурсы.

Важным элементом управления трудовым потенциалом организации является оценка его использования в целях определения резервов развития.

2. Материалы и методы

Для написания статьи использованы информационно-отчетные материалы субъектов исследования, размещенные на официальных сайтах санаторно-курортных организаций. При проведении исследования использованы аналитический, сравнительный, экономико-статистический и математический методы обработки и анализа данных, расчетно-конструктивные, табличные и графические методы, которые позволяют обобщить и выявить особенности оценки использования имеющегося трудового потенциала.

3. Обсуждение

Трудовой потенциал организации – это коллективная способность персонала к осуществлению конкретной трудовой деятельности (Фоменко, 2017). Но персонал предприятия – это не простая совокупность работников. Это система, имеющая сложные взаимосвязи и взаимодействия как между отдельными работниками, так и с внешней средой – средствами производства и контрагентами. Следует подчеркнуть, что трудовой потенциал представляет собой персонифицированную рабочую силу, обладающую совокупностью характеристик и степень ее возможного использования в производстве известна (Флеенко, Баранчев, 2015).

Для осуществления оценки трудового потенциала, прежде всего, необходимо выделить вклад труда как фактора производства в конечный продукт предприятия. Помимо трудовых ресурсов на предприятии используются также материальные, финансовые, информационные и управленческие ресурсы.

Трудовые ресурсы предприятия включают как работу исполнителей, так и работу управленческого аппарата, осуществляющего координацию труда исполнителей, а также обеспечивающего руководство организацией, включая такие функции менеджмента, как планирование, организацию, мотивацию и контроль. В качестве объекта исследования выступила санаторно-курортная организация города-курорта Сочи – ГКУ «Санаторий «Победа» ФТС России.

Система управления санатория как и любая другая система менеджмента организации состоит из двух агрегатных блоков: (1) субъекта управления и (2) объекта управления, а также характера их взаимодействия.

В качестве субъекта управления данного санаторно-курортного учреждения выступает аппарат управления или управляющая система (УС), представляющий собой коллектив менеджеров различного уровня, взаимодействующих в рамках определенной схемы, т.е. организационной структуры управления (ОСУ).

Что касается объекта управления в системе менеджмента санатория, то необходимо отметить, что данное рекреационное учреждение является санаторием, соответственно и операционная система (ОС) представлена четырьмя стратегическими хозяйственными единицами (СХЕ), участвующими в бизнес-процессах: (1) проживание, (2) питание, (3) лечение и (4) дополнительный сервис. Первые три единицы или подсистемы связаны с оказанием основных услуг, а четвертая – с дополнительными услугами. Причем такое разделение сервиса связано со статусом данного предприятия. В спальнях корпусах,

например, только проживание относится к основным услугам, а все остальное – к дополнительным.

Эта декомпозиция объекта управления помогает построить концептуальную модель функционирования взаимодействия отдельных составляющих операционной системы. Дело в том, что каждая СХЕ имеет две характеристики: количественную и качественную. Значение той или иной характеристики отдельно взятой СХЕ связано с характеристиками других СХЕ. Например, увеличение загрузки санатория (количественная характеристика СХЕ «Проживание») приводит к росту значения количественной характеристики СХЕ «Питание». А ухудшение качественной характеристики СХЕ «Дополнительный сервис» приводит к уменьшению значения количественной характеристики СХЕ «Проживание» (т.е. к уменьшению загрузки), что, в свою очередь, вызывает уменьшение значения количественной характеристики СХЕ «Лечение» и т.д. Таким образом, появляется возможность анализа причинно-следственных связей, отражающих функционирование санатория, определения нормального хода его воспроизводства, а также нарушения соответствия отдельных его составляющих.

На [Рисунке 1](#) представлена модель входных и выходных характеристик СХЕ, а на [Рисунке 2](#) – концептуальная модель причинно-следственных связей между количественными и качественными характеристиками отдельных СХЕ.



Рис. 1. Модель входных и выходных характеристик СХЕ

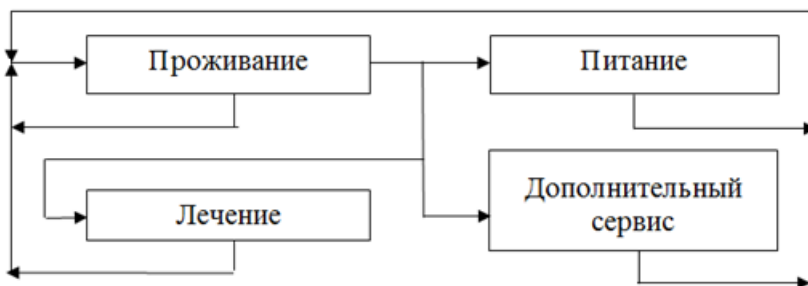


Рис. 2. Концептуальная модель влияния количественных и качественных характеристик СХЕ друг на друга

Смысл данной концептуальной модели заключается в следующем: увеличение загрузки (количественная характеристика СХЕ «Проживание») приводит к количественному росту потребления продуктов остальных СХЕ. А улучшение качества предоставляемых услуг всех СХЕ приводит к увеличению загрузки. И наоборот, ухудшение качества продукта любого СХЕ приводит к уменьшению загрузки и, таким образом, уменьшает продукцию всего предприятия.

Исходя из этого, объект управления представляет собой подсистему с контуром положительной обратной связи: «выход» усиливает «вход».

В отношении санатория «Победа» возникает задача определения оптимального соотношения количества и качества для каждого отдельного СХЕ и их взаимодействия.

Каждая СХЕ функционирует как операционная подсистема, создающая свой собственный минипродукт в определенном количестве и конкретного качества с помощью специфических ресурсов: «земли» – материалов, «труда» – персонала данной СХЕ, «капитала» – средств производства СХЕ и «организации» трех вышеназванных факторов производства, осуществляемой локальной системой управления данной СХЕ.

В целях оптимального управления трудовым потенциалом санатория представляется целесообразным, в первую очередь, оценить трудовой потенциал каждой из вышеназванных

СХЕ, а затем дать интегральный рейтинг фактического значения совокупного трудового потенциала санатория «Победа».

Трудовой потенциал целесообразно исследовать в следующей хронологической и логической последовательности:

- 1) формирование (подбор и расстановка кадров),
- 2) использование (оценка количества и качества трудовых услуг),
- 3) развитие (расширение количественное и(или) качественное возможностей предоставления трудовых услуг).

Формирование трудового потенциала любого предприятия направлено на определение объема рабочей силы, характеризуемого с количественной и качественной стороны. В данном случае исходят из ожидаемой продукции. Характер выпуска определяет количество и качество ресурсов, в том числе трудовых. В отношении организаций санаторно-курортного комплекса это значит, что здесь должны быть работники соответствующей квалификации в необходимом количестве, обеспечивающие бесперебойную работу учреждения.

В санатории «Победа» трудовой потенциал сформирован, так как данное предприятие функционирует много лет. Следовательно, оценка трудового потенциала должна включать оценку его текущего использования, а затем определить возможности и необходимость его развития.

Когда речь идет об эффективности использования имеющегося трудового потенциала, то очевидно, что имеется ввиду интенсивный рост, т.е. при той же величине трудового потенциала увеличивается результативность его использования. Наоборот, при развитии трудового потенциала предполагается увеличение последнего с количественной или качественной стороны, а эффективность его использования остается прежней, то есть имеет место экстенсивный рост.

И в том, и в другом случае фактический объем труда как фактора производства увеличивается. Соответственно достигается прирост выпуска продукции, даже если остальные факторы производства остаются неизменными по величине.

Задача стратегического управления трудовым потенциалом заключается, в оптимальном распределении инвестиций в трудовой потенциал, предполагающим правильную пропорцию вложений в интенсивную и экстенсивную составляющие.

Но перед этим необходимо измерение текущего значения трудового потенциала.

Трудовой потенциал может быть оценен через балльную оценку, основанную на количестве работников и соответствующих квалификациях последних, а также может быть оценен на основе трудовых ресурсов, которые фактически используются в производственном процессе. Последние оцениваются как по величине затрат труда, так и по стоимости продукции, произведенной с их помощью.

Трудовые ресурсы предприятия, как указывалось выше, можно измерять в количественном и качественном аспектах. Трудовой потенциал персонала – это максимально возможная величина используемых трудовых ресурсов.

То есть продукцию хозяйственной организации можно разложить на три составляющих (и в натуральном, и в стоимостном выражении):

- 1) результат труда как фактора производства;
- 2) результат других факторов производства, включая управленческий ресурс;
- 3) излишек, составляющий чистый продукт или прибыль.

При этом результат труда как фактора производства определяется фактическим использованием трудового потенциала предприятия, которое может быть меньше или равно максимально возможному использованию.

Таким образом, трудовые ресурсы предприятия – это количество рабочей силы определенной квалификации (со стороны затрат), и в то же время, это выражение специфического результата труда, то есть той части совокупной продукции предприятия, которая вменяется именно труду как фактору производства (со стороны результата).

Поэтому измерение трудового потенциала должно осуществляться в три этапа.

На первом этапе определяется специфический результат труда как фактора производства. Определяется объем трудовых ресурсов, характеризуемый двумя параметрами: численностью персонала и его квалификацией, то есть с количественной и качественной стороны. Далее, выявляется соответствие специфического результата труда

(результаты) и труда как ресурса (затраты) с точки зрения эффективности производственного процесса.

На втором этапе решается вопрос о возможностях получения максимально возможного результата труда при тех же количественной и качественной характеристиках персонала (численности занятых и их квалификационного уровня). Данная величина результата труда и будет отражать трудовой потенциал предприятия со стороны результата.

На третьем этапе производится сравнение максимально возможного результата труда с фактическим результатом. Это соотношение будет таким же и для трудового потенциала и объема трудовых ресурсов.

Таким образом, можно записать две формулы:

$$(PT)_{\max} - PT = a (ТП - ЗТ), \quad (1)$$

$$(PT)_{\max}/PT = ТП/ЗТ, \quad (2)$$

где $(PT)_{\max}$ – максимально возможный результат труда, ед. прод.,

PT – фактический результат труда, ед. прод.,

a – коэффициент перевода трудовых единиц в единицы продукции,

$ТП$ – величина трудового потенциала, трудовых единиц,

$ЗТ$ – затраты труда, определяемые через объем трудовых ресурсов, трудовых единиц.

Что касается единиц измерения трудового потенциала и затрат труда, которые в формулах (1) и (2) представлены как трудовые единицы, то представляется целесообразным их представить в сопоставимых единицах измерения с целью сопоставления друг с другом – трудового потенциала и затрат труда, определяемых через величину трудовых ресурсов (Рисунок 3).

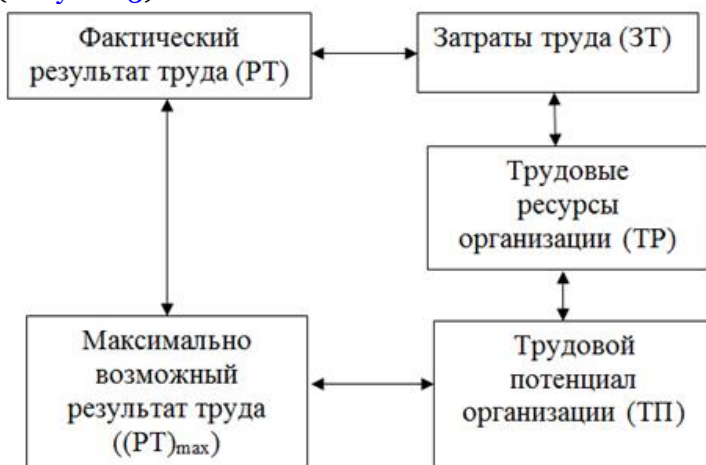


Рис. 3. Взаимосвязи между результатами труда, трудовыми ресурсами и трудовым потенциалом организации

Измерение трудового потенциала позволяет сделать вывод о степени его фактического использования, а также решить вопрос о возможностях его развития в количественном и качественном аспектах (Пришляк, 2017; Радько, Дембицкий, 2017).

Как указывалось выше, для ГКУ «Санаторий «Победа» ФТС России» были выделены четыре стратегические хозяйственные единицы: (1) «Проживание», (2) «Питание», (3) «Лечение» и (4) «Дополнительный сервис». Каждая из этих единиц использует различный объем трудовых ресурсов. Численность персонала в каждой такой СХЕ говорит об объеме необходимых трудовых услуг по каждому направлению деятельности санатория, но только с количественной стороны. Персонал отдельных СХЕ сильно различается по своему квалификационному уровню и далеко не взаимозаменяем. Например, работники, принадлежащие СХЕ «Питание» являются специалистами в области приготовления и подачи пищи, но не могут оказать медицинских услуг, как работники СХЕ «Лечение», и наоборот.

Можно, оценив качественные различия персонала отдельных СХЕ и взяв квалификационный уровень одной, отдельно взятой СХЕ за эталон сравнения, определить качественную составляющую трудового потенциала санатория в целом. Для решения данной задачи подходит такой метод многокритериальной оптимизации как метод анализа

иерархий (МАИ) Т. Саати (Саати, 2015). Этот метод характеризуется необычайно широким спектром применений в различных областях исследований (Барбашова, 2015; Захарова, 2017; Луковкина, Шальмиева, 2017). Согласно идеологии МАИ общая цель является фокусом проблемы, за которым следует уровень наиболее важных критериев, каждый из которых может разделяться на субкритерии. За субкритериями же следует уровень альтернатив, число которых конечно.

Следуя теории МАИ, оценку качественной составляющей трудового потенциала среднего работника можно представить в виде схемы декомпозиции задачи в иерархию (Рисунок 4).

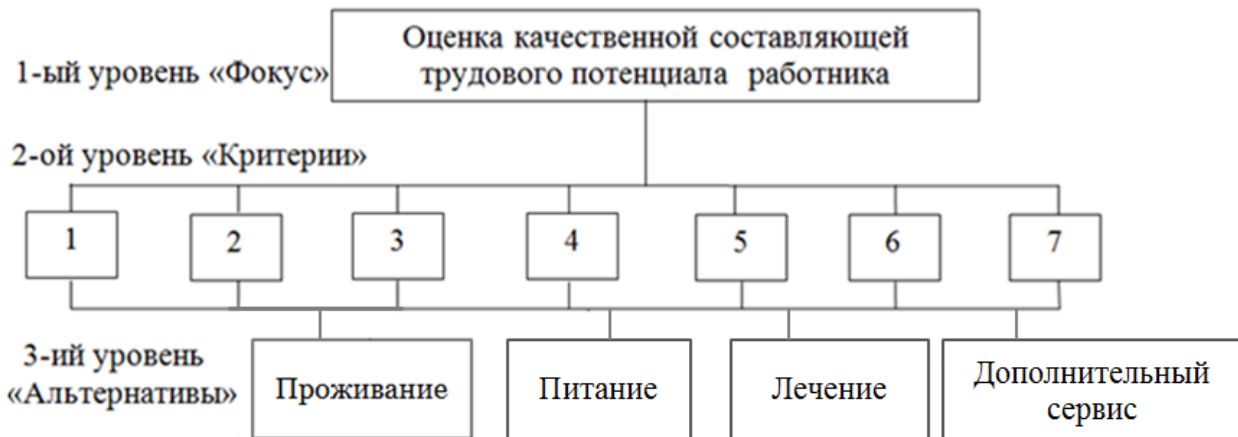


Рис. 4. Иерархия альтернатив в систему

С целью получения необходимой количественной информации для схемы, представленной на [Рисунке 4](#), были привлечены четыре респондента в качестве экспертов, имеющих необходимое представление о критериях 2-го уровня иерархии, и мнения которых на этот счет были нужны для получения первичных данных. Несмотря на то, что каждый из привлеченных экспертов имел непосредственное отношение только к одному СХЕ из четырех вышеобозначенных, косвенное или опосредованное отношение все эксперты имели ко всем четырем критериям, поскольку обладали многолетним опытом (не менее пяти лет) работы в данной организации. Поэтому оценки эксперты давали по всем критериям, а не только по тем, к которым они имели непосредственное отношение. Привлечение в качестве экспертов сотрудников всех четырех СХЕ позволило решить задачу транзитивности оценки суждений: если отдельный эксперт имеет желание дать завышенную оценку компетенций среднего работника своего СХЕ или заниженную оценку для других СХЕ, то тоже самое могут сделать остальные эксперты, и общий результат будет относительно сбалансированным. Кроме того, полученные результаты проверялись на согласованность суждений (расчет отношения согласованности (ОС) в соответствии с методологией МАИ).

4. Результаты

Обобщенные оценки качественной составляющей трудового потенциала среднего работника санатория «Победа» представлены в [Таблице 1](#).

Анализируя данные, приведенные в таблице, можно отметить, что самое низкое значение качественной составляющей трудового потенциала работника наблюдается у работников СХЕ «Дополнительный сервис» (0,158), а самое высокое – у работника СХЕ «Лечение» (0,467). В сумме обобщенные оценки приоритетов дают 1,0, как и должно быть в соответствии с методологией МАИ.

Эти данные позволяют выражать значения качественной составляющей среднего работника одного СХЕ через значение качественной составляющей среднего работника другого СХЕ. Так, например, полученная информация позволяет утверждать, что качественная составляющая работника СХЕ «Лечение» в 2,955 больше, чем работника СХЕ «Дополнительный сервис» (0,467/0,158).

Таблица 1. Обобщенные оценки качественной составляющей трудового потенциала среднего работника ГКУ «Санаторий «Победа» ФТС России»

СХЕ	Весовые коэффициенты критериев							Обобщенная оценка приоритета
	1	2	3	4	5	6	7	
	0,1	0,25	0,12	0,09	0,14	0,21	0,09	
Проживание	0,214	0,197	0,238	0,258	0,203	0,092	0,367	0,203
Питание	0,324	0,147	0,146	0,158	0,205	0,137	0,150	0,172
Лечение	0,328	0,513	0,398	0,406	0,408	0,648	0,315	0,467
Дополнительный сервис	0,134	0,143	0,218	0,178	0,185	0,124	0,168	0,158
Итого								1,0

Иными словами, квалификация среднего работника СХЕ «Лечение», а, следовательно, его трудовой вклад в производственный процесс почти в три раза выше, чем среднего работника СХЕ «Дополнительный сервис». Эта информация может быть использована для оценки трудового потенциала отдельных СХЕ ГКУ «Санаторий «Победа» ФТС России», и всего предприятия в целом.

5. Заключение

Услуги, предоставляемые потребителям санаторно-курортных услуг, имеют два параметра: 1) количественный (объем услуг); 2) качественный (комфортность услуг).

Как известно, один и тот же объем выпуска (при заданном качестве) может быть получен при различном сочетании взаимозаменяемых производственных ресурсов.

В отношении санатория данная закономерность проявляется в том, что, при прочих значениях других факторов производства, заданный объем услуг определенного качества может быть обеспечен либо большим числом работников низкой квалификации, либо меньшим числом работников высокой квалификации.

То же самое можно сказать и в отношении заданного качества услуг определенного объема. То есть данное качество услуг может быть достигнуто за счет привлечения меньшего числа работников, но имеющих более высокую квалификацию.

Как объем выпуска, так и его качество влияют на цену конечного продукта, а цены на ресурсы также зависят от их количества и качества. Следовательно, вышеприведенные утверждения выступают в виде экономической задачи получения максимально возможного эффекта от увеличения результата при уменьшении затрат.

Полученная информация в результате оценки качественной составляющей трудового потенциала работников санатория может быть использована в качестве вспомогательного инструмента для расчета должностных надбавок, премий и прочих материальных вознаграждений как элемента оптимального управления.

Литература

Бавыкина, 2016 – Бавыкина Е.Н. Оценка компетентностной конкурентоспособности работников / Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук. Томск, 2016. 26 с.

Бухалков, 2016 – Бухалков М.И. Управление персоналом: развитие трудового потенциала. М.: ИНФРА-М, 2016. 192 с.

Барбашова, 2015 – Барбашова Е.В. Совершенствование оценки персонала вуза на основе экспертно-аналитических методов / Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук. Курск, 2015. 183 с.

Захарова, 2017 – Захарова А.А. Модели и программное обеспечение поддержки принятия стратегических решений в социально-экономических системах на основе экспертных знаний / Автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора технических наук. Томск, 2017. 40 с.

Иванова, 2018 – Иванова А.А. Современные принципы и подходы к управлению персоналом для обеспечения эффективного использования трудового потенциала организации // *Молодой ученый*. 2018. № 40 (226). С. 132-136.

[Луковкина, Шальмиева, 2017](#) – Луковкина Ю.В., Шальмиева Д.Б. Использование метода анализа иерархий для решения проблемы увеличения капитализации бренда / *Современные задачи инженерных наук: сборник научных трудов VI-ого Международного научно-технического Симпозиума «Современные энерго- и ресурсосберегающие технологии СЭТТ – 2017» Международного научно-технического Форума «Первые международные Косыгинские чтения (11-12 октября 2017 года)*. Т. 6. М.: ФГБОУ ВО «РГУ им. А.Н. Косыгина», 2017. 327 с. С. 1468-1472.

[Пришляк, 2017](#) – Пришляк Е.А. Проектирование модели компетенций персонала в организации / *Современные задачи инженерных наук: сборник научных трудов VI-ого Международного научно-технического Симпозиума «Современные энерго- и ресурсосберегающие технологии СЭТТ – 2017» Международного научно-технического Форума «Первые международные Косыгинские чтения (11-12 октября 2017 года)*. Т. 6. М.: ФГБОУ ВО «РГУ им. А.Н. Косыгина», 2017. 327 с. С. 1459-1462.

[Радько, Дембицкий, 2017](#) – Радько С.Г., Дембицкий С.Г. Измерение трудового потенциала / *Современные задачи инженерных наук: сборник научных трудов VI-ого Международного научно-технического Симпозиума «Современные энерго- и ресурсосберегающие технологии СЭТТ – 2017» Международного научно-технического Форума «Первые международные Косыгинские чтения (11-12 октября 2017 года)*. Т. 6 / М.: ФГБОУ ВО «РГУ им. А.Н. Косыгина», 2017. 327 с. С. 1430-1434.

[Саати, 2015](#) – Саати Т. Принятие решений при зависимостях и обратных связях: Аналитические сети / Пер. с англ. М.: Книжный дом «ЛИБРОКОМ», 2015. 360 с.

[Фоменко, 2017](#) – Фоменко В.А. Совершенствование системы управления трудовым потенциалом в индустрии туризма с использованием механизмов стимулирования / Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук. Сочи, 2017. 183 с.

[Флеенко, Баранчев, 2015](#) – Флеенко А.Н., Баранчев М.О. Трудовой потенциал организации: сущность и методы оценки // *Современные тенденции в экономике и управлении: новый взгляд*. 2015. № 32. С. 104-108.

[Юдина, 2015](#) – Юдина Л.Н. Исследование трудового потенциала как компонента социотехнической системы предприятия // *Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса*. 2015. № 2(31). С. 174-178.

References

[Barbashova, 2015](#) – Barbashova, E.V. (2015). Sovershenstvovanie otsenki personala vuza na osnove ekspertno-analiticheskikh metodov [Improving the assessment of university personnel on the basis of expert-analytical methods]. Dissertatsiya na soiskanie uchenoi stepeni kandidata ekonomicheskikh nauk. Kursk, 183 p. [in Russian]

[Bavykina, 2016](#) – Bavykina, E.N. (2016). Otsenka kompetentnostnoi konkurentosposobnosti rabotnikov [Assessment of competence competitiveness of employees]. Avtoreferat dissertatsii na soiskanie uchenoi stepeni kandidata ekonomicheskikh nauk. Tomsk, 26 p. [in Russian]

[Bukhalkov, 2016](#) – Bukhalkov, M.I. (2016). Upravlenie personalom: razvitie trudovogo potentsiala [Personnel management: development of labor potential]. М.: INFRA-M, 192 p. [in Russian]

[Fleenko, Barancheev, 2015](#) – Fleenko, A.N., Barancheev, M.O. (2015). Trudovoi potentsial organizatsii: sushchnost' i metody otsenki [Labor potential of the organization: the nature and evaluation methods]. *Sovremennye tendentsii v ekonomike i upravlenii: novyi vzglyad*. 32: 104-108. [in Russian]

[Fomenko, 2017](#) – Fomenko, V.A. (2017). Sovershenstvovanie sistemy upravleniya trudovym potentsialom v industrii turizma s ispol'zovaniem mekhanizmov stimulirovaniya [Improving the labor potential management system in the tourism industry using incentive mechanisms]. Dissertatsiya na soiskanie uchenoi stepeni kandidata ekonomicheskikh nauk. Sochi, 183 p. [in Russian]

[Ivanova, 2018](#) – Ivanova, A.A. (2018). Sovremennye printsipy i podkhody k upravleniyu personalom dlya obespecheniya effektivnogo ispol'zovaniya trudovogo potentsiala organizatsii [Modern principles and approaches to personnel management to ensure the effective use of the labor potential of the organization]. *Molodoi uchenyi*. 40 (226): 132-136. [in Russian]

[Lukovkina, Shal'mieva, 2017](#) – Lukovkina, Yu.V., Shal'mieva, D.B. (2017). Ispol'zovanie metoda analiza ierarkhii dlya resheniya problemy uvelicheniya kapitalizatsii brenda [Using the hierarchy analysis method to solve the problem of increasing brand capitalization]. *Sovremennye*

zadachi inzhenernykh nauk: sbornik nauchnykh trudov VI-ogo Mezhdunarodnogo nauchno-tekhnicheskogo Simpoziuma «Sovremennye energo- i resursosbergayushchie tekhnologii SETT – 2017» Mezhdunarodnogo nauchno-tekhnicheskogo Foruma «Pervye mezhdunarodnye Kosyginские chteniya (11-12 oktyabrya 2017 goda). T. 6. M.: FGBOU VO «RGU im. A.N. Kosygina». 327 p. Pp. 1468-1472. [in Russian]

Prishlyak, 2017 – Prishlyak, E.A. (2017). Proektirovanie modeli kompetentsii personala v organizatsii [Projecting a model of personnel competencies in an organization]. *Sovremennye zadachi inzhenernykh nauk: sbornik nauchnykh trudov VI-ogo Mezhdunarodnogo nauchno-tekhnicheskogo Simpoziuma «Sovremennye energo- i resursosbergayushchie tekhnologii SETT – 2017» Mezhdunarodnogo nauchno-tekhnicheskogo Foruma «Pervye mezhdunarodnye Kosyginские chteniya (11-12 oktyabrya 2017 goda). T. 6. M.: FGBOU VO «RGU im. A.N. Kosygina». 327 p. Pp. 1459-1462. [in Russian]*

Rad'ko, Dembitskii, 2017 – Rad'ko, S.G., Dembitskii, S.G. (2017). Izmerenie trudovogo potentsiala [Measurement of the labor potential]. *Sovremennye zadachi inzhenernykh nauk: sbornik nauchnykh trudov VI-ogo Mezhdunarodnogo nauchno-tekhnicheskogo Simpoziuma «Sovremennye energo- i resursosbergayushchie tekhnologii SETT – 2017» Mezhdunarodnogo nauchno-tekhnicheskogo Foruma «Pervye mezhdunarodnye Kosyginские chteniya (11-12 oktyabrya 2017 goda). T. 6. M.: FGBOU VO «RGU im. A.N. Kosygina». 327 p. Pp. 1430-1434. [in Russian]*

Saati, 2015 – Saati, T. (2015). Prinyatie reshenii pri zavisimostyakh i obratnykh svyazyakh: Analiticheskie seti [Decision-making with dependencies and feedbacks: Analytical networks]. Per. s angl. M.: Knizhnyi dom «LIBROKOM». 360 p. [in Russian]

Yudina, 2015 – Yudina, L.N. (2015). Issledovanie trudovogo potentsiala kak komponenta sotsiotekhnicheskoi sistemy predpriyatiya [A study of the labor potential as a component of socio-technical systems of the company]. *Biznes. Obrazovanie. Pravo. Vestnik Volgogradskogo instituta biznesa. 2(31): 174-178. [in Russian]*

Zakharova, 2017 – Zakharova, A.A. (2017). Modeli i programmnoe obespechenie podderzhki prinyatiya strategicheskikh reshenii v sotsial'no-ekonomicheskikh sistemakh na osnove ekspertnykh znaniy [Models and software support for strategic decision-making in socio-economic systems based on expert knowledge]. Avtoreferat dissertatsii na soiskanie uchenoi stepeni doktora tekhnicheskikh nauk. Tomsk, 40 p. [in Russian]

УДК 658.336

Оценка использования трудового потенциала санаторной организации в целях его оптимального управления

Юрий Иванович Вербин ^{а, *}

^а Сочинский государственный университет, Российская Федерация

Аннотация. В данной статье рассмотрены проблемы оценки качества трудового потенциала, используемого на предприятии, в целях обеспечения эффективной системы управления трудовым потенциалом. Трудовой потенциал организации представлен как коллективная способность персонала к осуществлению конкретной трудовой деятельности.

В статье предлагается рассматривать трудовой потенциал санаторно-курортной организации распределенный по четырем стратегическим хозяйственным единицам (СХЕ), участвующим в бизнес-процессах: (1) проживание, (2) питание, (3) лечение и (4) дополнительный сервис. Первые три единицы или подсистемы связаны с оказанием основных услуг, а четвертая – с дополнительными услугами. Численность персонала в каждой СХЕ говорит об объеме необходимых трудовых услуг по каждому направлению деятельности санатория, но только с количественной стороны. Оценку качественных различий персонала отдельных СХЕ предлагается производить, взяв квалификационный уровень одной, отдельно взятой СХЕ за эталон сравнения, а затем определить качественную

* Корреспондирующий автор

Адреса электронной почты: verbinui@mail.ru (Ю.И. Вербин)

составляющую трудового потенциала санатория в целом. Для решения данной задачи используется метод анализа иерархий (МАИ) Т. Саати. Оценивается трудовой потенциал каждой стратегической хозяйственной единицы, а затем дается интегральный рейтинг фактического значения совокупного трудового потенциала санатория. Полученный результат сравнивается с максимально возможным уровнем использования трудового потенциала, и определяются пути его достижения.

Ключевые слова: трудовой потенциал, стратегическая хозяйственная единица, измерение трудового потенциала, балльная оценка, метод анализа иерархий.