

*Ю. А. Протченко*

## ОЦЕНКА КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

*В статье рассматриваются вопросы оценки кадрового потенциала на основе методики, основанной на расчете интегрального показателя, на примере филиала «Добрушская бумажная фабрика «Герой труда» ОАО «Управляющая компания холдинга «Белорусские обои». Оценка кадрового потенциала филиала позволила выявить достаточно высокий уровень кадровой политики на предприятии. По результатам исследования намечены основные направления повышения уровня кадрового потенциала.*

Оценка кадрового потенциала для многих предприятий является проблемной, что отрицательно сказывается на результатах их деятельности. Методов оценки разработано достаточно много. Основной их задачей является улучшение результатов работы, как отдельных исполнителей, так и отделов, подразделений, предприятия в целом. При выборе метода оценки кадрового потенциала необходимо учитывать специфику деятельности организации, количество персонала и другие немаловажные аспекты [1, с. 199].

Под кадровым потенциалом понимается весь численный состав постоянных работников организации, обладающих необходимыми профессиональной подготовкой и квалификацией, а также личностными особенностями для возможного участия в производственном процессе. Словом «потенциал» большинство экономистов обозначают средства, ресурсы, запасы, источники, которые могут быть использованы в производственных процессах, а также различного рода возможности работника, коллектива или общества материализовать свои знания и умения с целью обеспечения жизнеспособности и развития фирмы в конкретной обстановке.

По мнению Н.П. Беляцкого, Н.И. Кабушкина и Р.С. Седегова, под оценкой персонала следует понимать запланированную, строго формализованную и стандартизированную оценку сотрудников как членов организации, занимающих определенные должности. В.К. Складенко и О.И. Волкова считают, что оценка персонала – это процесс определения эффективности выполнения сотрудниками своих должностных обязанностей и реализации целей организации.

При организации оценки кадрового потенциала преследуются определенного рода цели. Н.И. Кабушкин придерживается мнения, что оценка кадрового потенциала служит трем целям: административной (осуществление карьерного роста), информационной (определение сильных и слабых сторон аттестуемого), мотивационной (повышение уровня заработной платы, создание благоприятных условий труда) [2, с.120].

Для получения более объективной информации в отношении кадрового потенциала промышленной организации целесообразно использовать интегральную характеристику, которая охватывает несколько коэффициентов, позволяющих с качественной и количественной стороны проанализировать кадровый потенциал организации. При этом каждому из коэффициентов присваивается экспертным способом весовая характеристика значимости, предполагается равной по значению для каждого компонента [3, с. 189].

Методика формирования интегрального показателя оценки кадрового потенциала предприятия включает следующие коэффициенты:

- коэффициент стабильности персонала (K1) – отношение численности работников, проработавших весь рассматриваемый период, к среднесписочной численности персонала;

- коэффициент обеспеченности предприятия кадрами (K2) – отношение фактической численности работников к плановой численности персонала;

- коэффициент рабочего времени (K3) – отношение фактического рабочего времени к плановому рабочему времени;

- коэффициент образовательной компетентности (K4) – отношение суммы численности работников со среднеспециальным и высшим образованием, а также работников, прошедших квалификацию, к среднесписочной численности персонала;

- коэффициент квалификации (K5) – отношение численности работников, прошедших квалификацию, к среднесписочной численности;

- коэффициент прохождения обучения (K6) – отношение численности работников, прошедших обучение, к среднесписочной численности персонала;

- коэффициент состояния здоровья (K7) – отношение количества дней не вышедших по болезни к общему фонду рабочего времени;

- коэффициент карьерного роста (K8) – отношение численности работников, получивших более высокую должность, к среднесписочной численности персонала;

- коэффициент инновационной активности (K9) – отношение количества усовершенствованных методов работы и технологий к общему числу внедрений;

- коэффициент отношения сотрудников к организации (K10) – отношение фактического уровня удовлетворенности персонала к плановому уровню [4, с. 201].

Следует отметить, что количество коэффициентов может изменяться в зависимости от экономической ситуации, сложившейся в организации.

С учетом приведенных характеристик интегральный показатель кадрового потенциала по средневзвешенной сумме будет иметь следующий вид:

$$КП = X1K1 + X2K2 + X3K3 + X4K4 + X5K5 + X6K6 + X7K7 + X8K8 + X9K9 + X10K10$$

Для количественной оценки интегрального показателя уровня развития кадрового потенциала организации разработана шкала, представленная в таблице 1.

Таблица 1 – Шкала оценки интегрального показателя уровня развития кадрового потенциала организации

Уровень кадрового потенциала	Оценка	Характеристика состояния кадрового потенциала предприятия
1	0–0,2	Низкий уровень развития кадрового потенциала
2	0,2–0,4	Достаточно невысокий уровень развития кадрового потенциала
3	0,4–0,6	Средний уровень развития трудового потенциала
4	0,6–0,8	Уровень выше среднего
5	0,8–1,0	Максимальный уровень развития трудового потенциала

В соответствии с предложенным методом оценки, можно определить текущий уровень кадрового потенциала филиала «Добрушская бумажная фабрика «Герой труда», полученные результаты будут служить рекомендациями по дальнейшему развитию профессионального и личностного потенциала работников данной организации. При своем экспертным способом весовую характеристику значимости для каждого компонента:

- коэффициент стабильности персонала (K1) – 0,2;
  - коэффициент обеспеченности предприятия кадрами (K2) – 0,2;
  - коэффициент рабочего времени (K3) – 0,1;
  - коэффициент образовательной компетентности (K4) – 0,2;
  - коэффициент квалификации (K5) – 0,1;
  - коэффициент прохождения обучения (K6) – 0,1;
  - коэффициент состояния здоровья (K7) – 0,05;
  - коэффициент отношения сотрудников к организации (K10) – 0,05.
- Рассчитанные коэффициенты представим в таблице 2.

Таблица 2 – Значение коэффициентов интегрального показателя оценки кадрового потенциала организации

Коэффициент	2015	2016	2017
коэффициент стабильности персонала (K1)	0,86	0,88	0,89
коэффициент обеспеченности предприятия кадрами (K2)	0,94	0,97	0,95
коэффициент рабочего времени (K3)	0,89	0,91	0,92
коэффициент образовательной компетентности (K4)	0,25	0,31	0,33
коэффициент квалификации (K5)	0,08	0,11	0,22
коэффициент прохождения обучения (K6)	0,04	0,08	0,10
коэффициент состояния здоровья (K7)	0,096	0,10	0,099
коэффициент отношения сотрудников к организации (K10)	0,89	0,92	0,93

С учетом приведенных данных, используя формулу 1, можно рассчитать интегральный показатель оценки кадрового потенциала:

$$КП_{2015} = 0,2 \times 0,86 + 0,2 \times 0,94 + 0,1 \times 0,89 + 0,2 \times 0,25 + 0,1 \times 0,08 + 0,1 \times 0,04 + 0,05 \times 0,096 + 0,05 \times 0,89 = 0,52$$

$$КП_{2016} = 0,2 \times 0,88 + 0,2 \times 0,97 + 0,1 \times 0,91 + 0,2 \times 0,31 + 0,1 \times 0,11 + 0,1 \times 0,08 + 0,05 \times 0,10 + 0,05 \times 0,92 = 0,59$$

$$КП_{2017} = 0,2 \times 0,89 + 0,2 \times 0,95 + 0,1 \times 0,92 + 0,2 \times 0,33 + 0,1 \times 0,22 + 0,1 \times 0,10 + 0,05 \times 0,099 + 0,05 \times 0,93 = 0,61$$

Таким образом, проанализировав данный показатель, можно сказать о том, что в 2015 и 2016 гг. филиал имел 3-й уровень кадрового потенциала, то есть средний уровень развития кадрового потенциала, в 2017 г. данный показатель вырос до 4 уровня, что является выше среднего уровня.

Несмотря на достаточно высокий уровень кадрового потенциала, можно предложить следующие направления его повышения:

- довести удельный вес сотрудников, имеющих высшее образование не менее чем до 25 % от их общего числа;

- заключить договоры с учебными заведениями о подготовке специалистов и повышения квалификации рабочих. Продолжить работу по омоложению трудового коллектива: принимать участие в распределении молодых специалистов, закреплять за молодыми специалистами опытных специалистов-консультантов и т. д.;

– совершенствовать механизм и расширять практику диагностирования профессионально-деловых и личностных качеств работников при их выдвижении в резерв и назначении на руководящие должности;

– развивать и совершенствовать работу по организации коллективного и индивидуального трудового соперничества, применению форм морального поощрения.

### Литература

1 Кондаурова, А. А. Методы оценки кадрового потенциала / А. А. Кондаурова // Сборник научных трудов XI Международной научно-практической конференции. – Новосибирск : НГПУ, 2015. – 250 с.

2 Кабушкин, Н. Н. Основы кадрового менеджмента / Н. Н. Кабушкин. – М. : ЮНИТИ, 2010. – 437 с.

3 Петрусенко, М. В. Эффективность труда как комплексный показатель, характеризующий уровень использования рабочей силы / М. В. Петрусенко // Международный научно-исследовательский журнал. – 2013. – № 10 (17). – Часть 3. – 120 с.

РЕПОЗИТОРИЙ ГГУ ИМЕНИ Ф. СКОРИНЫ