

А. Д. Ремизова

ПОКАЗАТЕЛИ ОЦЕНКИ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Разработку мероприятий развития кадрового потенциала организации важно предварять его оценкой. Без нее крайне проблематично принятие грамотных управленческих решений, касающихся развития персонала. Между тем, в отечественных организациях данной проблеме уделяется недостаточно внимания. Поэтому она стала предметом данной статьи, где сделана попытка отразить систему показателей оценки кадрового потенциала.

В настоящее время в условиях всеобщей интеллектуализации производства человек становится его основной движущей силой. Достижение определенного результата деятельности группы или организации зависит от многих факторов. Объективные социально-экономические процессы вынуждают организации ориентироваться на инновационное развитие, и особую роль в этом играет кадровый потенциал, своевременная оценка, развитие и управление которым может расширить возможности организации, вывести ее на новый конкурентный уровень, обеспечить устойчивое развитие.

Оценка кадрового потенциала для многих организаций 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, организации в целом.

Оценка кадрового потенциала организации невозможна без выделения показателей, характеризующих его.

Обобщая описанные в литературе методические подходы к изучению и оценке использования кадрового потенциала таких авторов как С. Г. Радько, Г. А. Хмелева, Л. В. Трункина, Л. Н. Юдина, И. Г. Мардамшин, П. В. Смирнова, можно выделить наиболее эффективные показатели, представленные в таблице 1.

Таблица 1 – Система показателей оценки кадрового потенциала организации, предложенная группой авторов

Структурные элементы кадрового потенциала	Показатели кадрового потенциала
1 Численность и структура персонала ($\Pi_{\text{ч}}$)	$\Pi_{\text{ч}} = f(K_1, K_2, \dots, K_i)$, где $K_i = \text{Ч}_i / \text{Н}_{\text{ч}i}$ – коэффициент численности персонала i -го подразделения; Ч_i – численность персонала подразделения; $\text{Н}_{\text{ч}i}$ – норма численности персонала i -го подразделения
2 Ресурсы рабочего времени ($\Pi_{\text{вр}}$)	$\Pi_{\text{вр}} = \text{Вф} / \text{Вп}$, где Вф – фактически отработанное время; Вп – плановое время
3 Инновационная и творческая активность ($\Pi_{\text{и}}$)	$\Pi_{\text{и}} = (\text{Кп} + \text{Ки} + \text{Кс}) / \text{Ч}$, где Кп – количество патентов, ноу-хау; Ки – количество внесенных инновационных предложений; Кс – количество научно-популярных статей по тематике профессиональной деятельности; Ч – численность персонала
4 Квалификационный уровень (), ($\Pi_{\text{служ}}$)	Показатель квалификационного уровня рабочих: $\Pi_{\text{раб}} = \text{СРраб} / \text{Рмакс}$, где СРраб – средний разряд рабочих по предприятию; Рмакс – максимальный разряд рабочих. Показатель квалификационного уровня служащих: $\Pi_{\text{служ}} = \text{Чпк} / \text{Ч}$, где Чпк – количество сотрудников, прошедших повышение квалификации, обучение, стажировки; Ч – общее число служащих
5 Затраты на персонал ($\Pi_{\text{з}}$)	Показатель общей эффективности затрат на персонал: $\Pi_{\text{з}} = f(\text{Зобш})$, где $\text{Зобш} = \text{Зот} + \text{Зн} + \text{Зоб} + \text{Зпк}$ – общие затраты на персонал; Зот – затраты на оплату труда и социальное обеспечение; Зн – затраты, связанные с наймом персонала; Зоб – затраты на обучение; Зпк – затраты на повышение квалификации
6 Уровень компетентности ($\Pi_{\text{к}}$)	$\Pi_{\text{к}} = f(x_1, x_2, x_3, x_4, x_5, x_6)$, где x_1 – возраст кандидата; x_2 – внешний вид; x_3 – уровень образования; x_4 – опыт работы в данной сфере; x_5 – коммуникабельность; x_6 – характер, поведение

Примечание: источник [1, с. 114, 2, с. 143, 4, с. 98, 5, с. 75, 6, с. 101].

Далее предлагается определить интегральный показатель. При определении интегрального показателя целесообразно определить весовые коэффициенты, характеризующие значимость каждого показателя для предприятия. В общем виде обобщенный интегральный показатель (количественную оценку) кадрового потенциала предприятия можно охарактеризовать следующей функциональной зависимостью (1):

$$P = \sum_{i=1}^n k_i * x_i, \quad (1)$$

где P – интегральный показатель кадрового потенциала;

n – количество показателей;

- x_i – i -й показатель кадрового потенциала;
 k_i – коэффициент значимости i -го показателя.

Проблемой при данном подходе к оценке трудового потенциала может явиться то, что некоторые показатели не имеют единиц измерения или единицы измерения не сопоставимы между собой, что затрудняет их оценивание и интерпретацию выводов.

Исследование показало множество подходов и методов к оценке кадрового потенциала. Организация выбирает один из них или использует несколько методов одновременно для более эффективной оценки. В зависимости от того, какой метод будет выбран, и насколько качественно его используют, будет зависеть его эффективность, а значит и правильность принятых управленческих решений, основанных на результатах оценки.

Литература

1 Радько, С. Г. Формирование механизма устойчивого функционирования предприятия на основе эффективных методов управления трудовым потенциалом: дис. ... д-ра экон. наук / С. Г. Радько. – М., 2007. – 358 с.

2 Хмелева, Г. А. Трудовой потенциал организации в условиях инновационного вектора развития страны / Г. А. Хмелева, Е. М. Хмелева // Проблемы современной экономики.

– Евразийский международный научно-аналитический журнал. – 2009. – № 2. – 52 с.

3 Трункina, Л. В. Современные императивы формирования и развития трудового потенциала персонала предприятия: дис. ... канд. экон. наук / Л. В. Трункina. – Саратов, 2011. – 208 с.

4 Юдина, Л. Н. Система оценки и формирования трудового потенциала предприятия: дис. ... канд. экон. наук / Л. Н. Юдина. – Томск, 2010. – 212 с.

5 Мардамшин, И. Г. Оценка и управление трудовым потенциалом предприятий автомобилестроения: на примере ОАО «КАМАЗ»: дис. ... канд. экон. наук / И. Г. Мардамшин. – Набережные Челны, 2006. – 194 с.

6 Смирнова, П. В. Повышение эффективности деятельности предприятий на основе развития кадрового потенциала: дис. ... канд. экон. наук / П. В. Смирнова. – М., 2011. – 140 с.