

УДК 331.108

ПРАКТИЧЕСКИЕ ТЕХНОЛОГИИ ОЦЕНКИ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

Зиннурова Ю.А.

магистрант,

Пермский национальный исследовательский политехнический университет,

Пермь, Россия

Широнина Е.М.

к.э.н., доцент,

Пермский национальный исследовательский политехнический университет,

Пермь, Россия

Аннотация

Кадровый потенциал является неотъемлемым элементом системы управления предприятием и одним из факторов, определяющих эффективность его деятельности. В статье рассмотрены практические технологии оценки кадрового потенциала, результаты которых применимы для дальнейшего анализа, обоснования и принятия управленческих решений в отношении кадрового потенциала.

Ключевые слова: кадровый потенциал, методы оценки кадрового потенциала, количественная оценка, объекты применения количественных методов оценки.

PRACTICAL TECHNOLOGIES FOR PERSONNEL ASSESSMENT

Zinnurova Yu.A.

master's degree student,

Perm National Research Polytechnic University,

Perm, Russia

Shironina E.M.

PhD, Associate Professor,

Perm National Research Polytechnic University,

Perm, Russia

Annotation

Human resources capacity is an integral element of the enterprise management system and one of the factors determining the effectiveness of its activities. The article discusses practical technologies for assessing personnel potential, the results of which are applicable for further analysis, justification and management decision-making regarding personnel potential.

Keywords: human resources capacity, methods for assessing personnel potential, quantitative assessment, objects of application of quantitative assessment methods.

В современных социально-экономических условиях кадровый потенциал рассматривается как неотъемлемый элемент системы управления предприятием. При этом кадровый потенциал важен не столько сам по себе, а как возможность достигать более высокой эффективности деятельности предприятия.

С позиции, когда персонал предприятия является ресурсом, его оценку можно произвести в рамках затратного и доходного подходов [5, 20]. Формула оценки кадрового потенциала с точки зрения затратного подхода выглядит следующим образом:

$$K = \frac{R_k}{Z_k} \quad (1),$$

где

R_k - рыночная стоимость кадрового потенциала предприятия;

Z_k - стоимость замещения кадрового потенциала предприятия.

Рыночная стоимость кадрового потенциала определяется по следующей формуле:

$$R_k = T * D \quad (2),$$

где

T – объем начисленной или выплаченной заработной платы;

D – коэффициент деловой репутации работника, оцениваемый по значимым для предприятия характеристикам (опыт работы, уровень образования, занимаемая должность, результативность работы и т.д.) [4].

Стоимость замещения трудового ресурса определяется по сумме затрат на подбор, отбор, трудоустройство, адаптацию нового сотрудника. Если затраты на подбор превышают его стоимость, то кадровый потенциал характеризуется как низкий.

Количественная оценка направлена на определение значений и сопоставление характеристик, формирующих кадровый потенциал. Так Ф.Р. Каримова, В.М. Токар предлагают использовать следующие количественные методы оценки [2]:

- распределение навыков работника по шкале значимости, составленной на основании экспертных оценок;
- методы парных сравнений и группировки определенных характеристик, формирующих кадровый потенциал;
- количественное оценивание результатов работы: определение количества достижений, недостатков, брака в работе;
- метод сопоставления результатов работника с установленным стандартом;
- расчет коэффициентов, определяющих связь или более параметров, характеризующих кадровый потенциал;
- динамический метод, позволяющий рассмотреть изменения показателей, характеризующих кадровый потенциал, в динамике;

- метод последовательной подстановки для определения влияния различных факторов на результативность работы персонала;
- параметрические методы, устанавливающие функциональные отношения между параметрами кадрового потенциала, например, опыт и стаж работы, уровень образования и производительность труда и т.д.;
- метод функционально-стоимостного анализа – сопоставление результативности трудовой деятельности и затрат на обеспечение работы персонала.

Обобщив теоретические подходы к рассмотрению элементов кадрового потенциала, Т.Н. Балина определила основные объекты применения количественных методов оценки [1]. Такими объектами являются:

- численность и стабильность персонала: оценивается путем анализа кадровых документов, фиксирующих изменение численности кадрового состава: прием, увольнение, перевод на другую должность, повышение уровня квалификации и т.д.;
- показатели эффективности, определяющие соотношение достигнутых результатов трудовой деятельности к затратам на их достижение (метод KPI);
- показатели оптимальности организационной структуры, характеризующие распределение трудовых ресурсов внутри организации и включающие оценку уровня управленческой и трудовой нагрузки;
- показатели уровня квалификации, полученные по результатам аттестации, комплексной оценки с учетом достигнутых результатов труда (объем выработки, объем продаж, количество обслуженных клиентов, доля бракованной продукции в объеме выпуска и т.д.);
- показатели, характеризующие личностно-мотивационный потенциал, включающие количество обучающих, инновационных, проектных мероприятий, в которых работник принял участие;

– показатели, характеризующие психофизиологический потенциал, включающие, например, количество дней, когда сотрудник отсутствовал по болезни [1].

Использование количественных методов оценки кадрового потенциала необходимо дополнять анализом организационной структуры. Это позволит учесть взаимосвязи подразделений организации и влияние отдельных подразделений или работников на результативность организационной деятельности. В рамках данного подхода рекомендуется рассматривать организационную структуру как совокупность различных категорий трудовых ресурсов, таких, как: производственные, коммерческие, административные трудовые ресурсы. Каждая из обозначенных групп трудовых ресурсов обладает разным уровнем значимости и влияния на кадровый потенциал предприятия. Так, например, недостаточный уровень квалификации производственного персонала, влияющий на выпуск некачественной продукции, не может компенсироваться профессионализмом административного и коммерческого персонала.

Для оценки потенциала организационной структуры используется метод структурного анализа. Данный метод включает определение доли групп трудовых ресурсов в численности кадрового состава. Превышение доли определенной группы трудовых ресурсов над другими свидетельствует о специфике деятельности и определяет приоритет в выборе объектов для оценки кадрового потенциала. Так, для производственных предприятий приоритетным является развитие кадрового потенциала основного производственного персонала, причем, как рядового, рабочего, так и управленческого. Коммерческие организации ориентируются на повышение потенциала персонала, отвечающего за реализацию продукции или оказание услуг.

Практическое применение метода структурного анализа позволяет оптимизировать организационную структуру, рассчитать такие показатели, как соотношение производственного и административного персонала, уровень

управленческой нагрузки (соотношение числа руководителей к числу исполнителей) и т.д. [6].

При оценке кадрового потенциала необходимо учитывать, что кадровый состав, в особенности, современных предприятий, постоянно меняется. Расчет и анализ таких показателей, как коэффициент приема, выбытия, стабильности, текучести и постоянства кадрового состава позволяет охарактеризовать факторы, влияющие на кадровый потенциал предприятия. Высокая текучесть кадрового состава негативно влияет на эффективности использования кадрового потенциала и зачастую является причиной того, что в организации нет условий профессионального и карьерного развития. В то же время, например, рост коэффициента приема может свидетельствовать о развитии организации, открытии новых направлений деятельности, филиалов, расширении организационной структуры [7].

Таким образом, количественные методы оценки позволяют получить точное, цифровое значение показателей, характеризующих кадровый потенциал. Результаты использования количественных методов оценки применимы для дальнейшего анализа, обоснования и принятия управленческих решений в отношении кадрового потенциала. Выбор методов оценки кадрового потенциала, а также критериев оценки обусловлен решаемыми задачами и спецификой организации. Оценка кадрового потенциала необходима для определения текущего состояния кадровых ресурсов и разработки мероприятий, направленных на повышение эффективности работы организации за счет более полного использования кадрового потенциала.

Библиографический список

1. Балина Т.Н. Акмеологическая модель развития кадрового потенциала организации // Вестник Таганрогского института управления и экономики. - 2018. - № 1 (27). - С. 59-66.

2. Каримова Ф.Р., Токар В.М. Методики оценки качества ресурсов в организации // Управление устойчивым развитием. - 2018. № 1 (14). С. 90-96.
3. Методические рекомендации по оценке сложности и качества работы специалистов (для установления квалификационных категорий и дифференциации должностных окладов) [Электронный ресурс]. URL: http://www.libussr.ru/doc_ussr/usr_15381.htm.
4. Нестерова И.В. Оценка трудовых ресурсов // Экономический анализ: теория и практика. – 2011. - № 6 (223) [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/stoimostnaya-otsenka-trudovyh-resursov>.
5. Рябчук П.Г., Федорова К.А., Апухтин А.С., Плужникова И.И. Анализ современных методик оценки кадрового потенциала // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. – 2017. - № 9 (103). – С. 20.
6. Экономика и социология труда. Теория и практика: учебник для бакалавров / под ред. В. М. Масловой. - М.: Юрайт, 2015. – 389 с.
7. Ямщикова Т.Н., Внукова А.Г. Оценка кадров и основы применения метода управления по целям для характеристики эффективности персонала // Science Time. – 2017. – № 3 (39). – С. 508-516.

Оригинальность 94%