

Трегулова Наталья Геннадьевна

канд. экон. наук, доцент

Прохорова Ксения Алексеевна

магистрант

Институт сферы обслуживания
и предпринимательства (филиал)

ФГБОУ ВО «Донской государственной
технической университет»

г. Шахты, Ростовская область

ОБ ОЦЕНКЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация: в статье представлены некоторые авторские подходы к определению понятия «трудовой потенциал». Сгруппированы критерии и показатели оценки трудового потенциала предприятия. Отмечается, что результаты оценки трудового потенциала формируют базу для разработки прогнозов в данной сфере, а также являются основой для планирования мероприятий по подбору, обучению и адаптации кадров.

Ключевые слова: оценка, трудовой потенциал, методы, предприятие, эффективность производства, персонал, исследование.

Современный этап развития производительных сил и производственных отношений формирует особые требования к обеспечению организации рабочей силой. Эффективность управления персоналом сегодня является ключевым условием, необходимым для долгосрочной конкурентоспособности процессов хозяйствования.

Методы и инструментарий оценки персонала появились и развиваются, начиная с середины XX века, на данный момент выделяются два относительно автономных направления их применения. Первое, рассматривается методико-методологический аппарат анализа эффективности персонала организации. Среди современных авторов, рассматривающих вопросы этого направления, можно выделить И.Н. Махмудову, А.А. Вучкович-Стадник, А.В. Лазарева,

С.А. Овчинникова, Е.В. Чмиреву, Е.В. Голубеву, А.Л. Жукова, О.Н. Мороз, Ж.В. и многих других. Кроме этого, информативными считаются современные методы зарубежной оценки персонала, в той или иной степени, связанные с бенчмаркингом системы управления персоналом, разработанные Д. Филипсом, Д. Ульрихом, Г. Роу, С. Ичсани, П. Филипсом, Р. Стоуном и Х. Баркеттом.

Вместе с тем возникает необходимость постоянного разрешения сложных задач адекватного и достоверного оценивания ключевого актива современной организации – человеческих ресурсов. При этом следует помнить, что управление российскими организациями осуществляется менеджментом, представляющим преимущественно финансово-производственные и коммерческие структурные подразделения, где основным критерием достоверности является стоимостная оценка получаемых денежных доходов и затрачиваемых вложений. Поэтому особую важность приобретает именно экономическая оценка эффективности управления персоналом организации.

В целом можно полагать, что обозначенная область исследований является достаточно изученной. Однако в российской практике деятельности организаций не в полной мере проработана методика определения объема ресурсного потока, получаемого от трудового потенциала предприятия, в стоимостном выражении. Интерес к данной теме обусловлен противоречиями, складывающимися между значимостью успешного развития предприятия как одного из ключевых элементов в рыночной среде и недостаточной эффективностью использования трудового потенциала.

В литературных источниках представлены различные авторские подходы к определению понятия «трудовой потенциал» (рисунок 1).

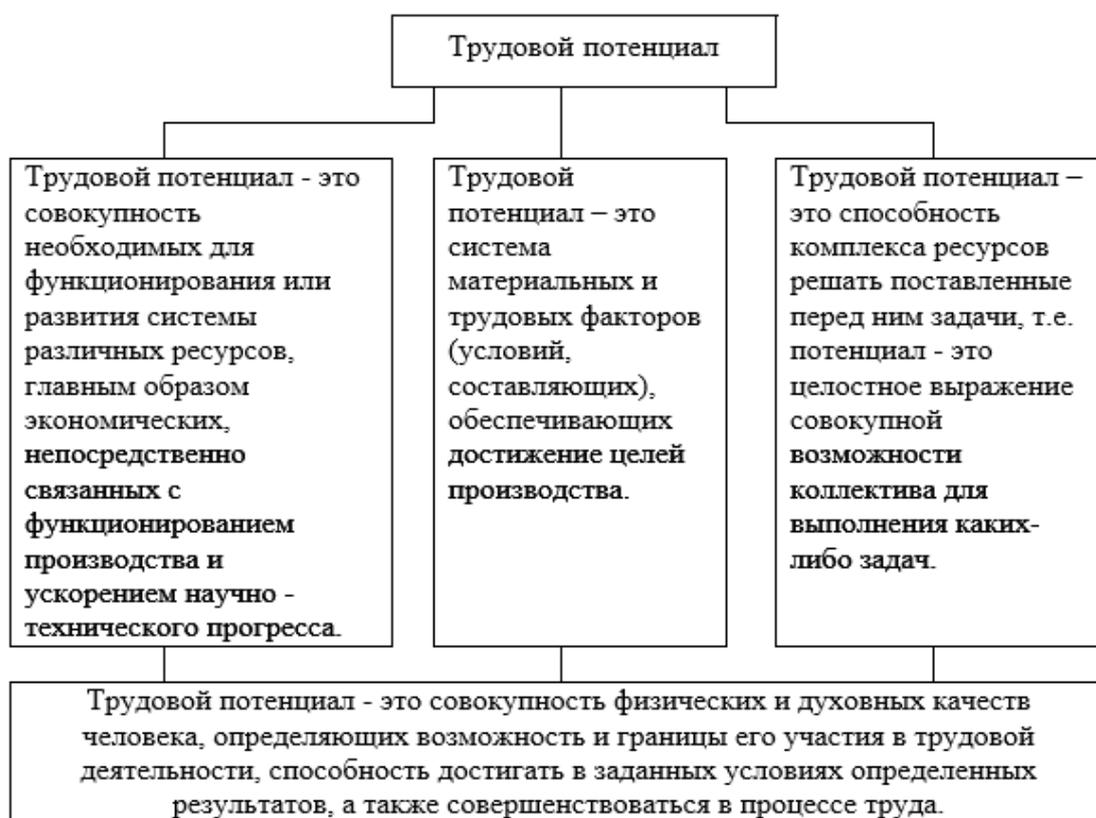


Рис. 1. Различные подходы к определению понятия «трудовой потенциал»

В условиях подвижности рынка труда результаты оценки трудового потенциала формируют базу для разработки прогнозов в данной сфере, а также являются основой для планирования мероприятий по подбору, обучению и адаптации кадров. В этой связи большой интерес представляют изменения структуры работающих вследствие движения кадров на предприятии, так как по результатам анализа данных изменений определяются объемы выбытия кадров, требующих замены, разрабатываются мероприятия по решению социальных проблем, вопросов обучения и повышения квалификации кадров и т. д.

Основные этапы оценки трудового потенциала представлены на рисунке 2.

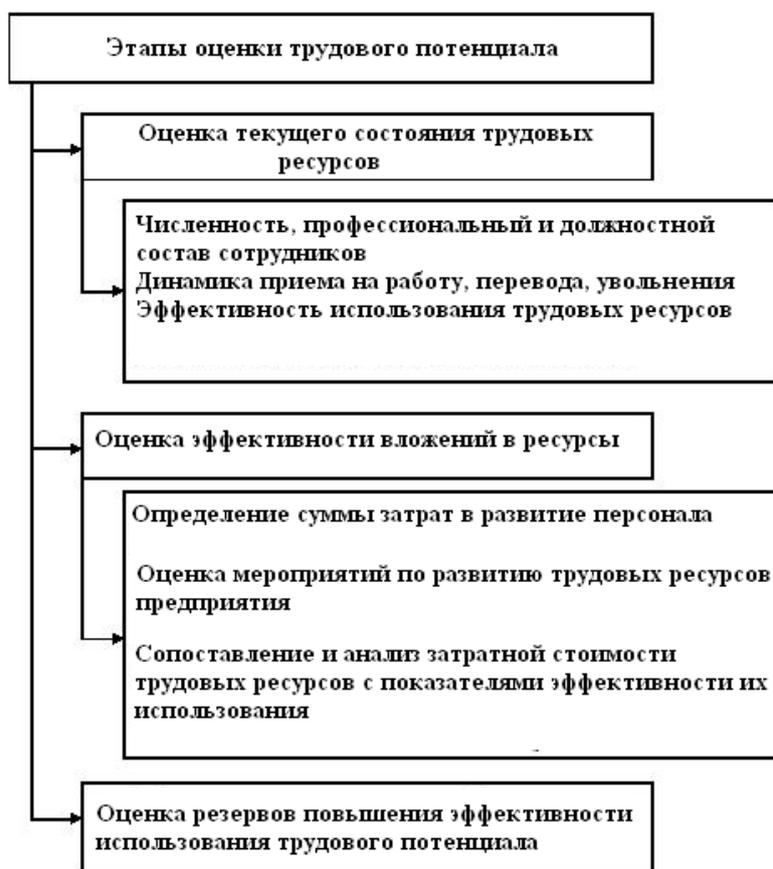


Рис. 2. Этапы оценки трудового персонала [2]

Современный подход к оценке трудового потенциала должен иметь системный характер, отображая все многообразие методик оценки и при этом, быть достаточно простым и универсальным в использовании.

Трудовой потенциал организации представляет собой постоянно изменяющуюся величину, под воздействием, как объективных, так и субъективных факторов. В таблице 1 приведены критерии и показатели для оценки трудового потенциала предприятия.

Таблица 1

Критерии и показатели оценки трудового потенциала предприятия

Критерии	Показатели
Наличие трудовых ресурсов	Численность работников
	Фонд рабочего времени
Качество структуры трудовых ресурсов	Показатели качества половозрастной структуры
	Показатели качества квалификационной структуры
	Уровень здоровья
Мотивация работников	Уровень удовлетворенности трудом
	Показатели качества системы вознаграждений

Оценка результативности управления персоналом организации может быть направлена, во-первых, на анализ продуктивности работы персонала, во-вторых, на оценку эффективности функционирования системы управления персоналом. Мы считаем, что результаты работы персонала являются важнейшим критерием оптимальности управления персоналом.

Эффективность функционирования системы управления персоналом определяется её вкладом в достижение организационных целей. Следовательно, управление персоналом эффективно настолько, насколько успешно персонал предприятия использует свой потенциал для реализации стоящих перед ней целей [4]. При этом на поверхности проблемы лежат вопросы мониторинга затрат на персонал, которые должны быть на оптимальном организационном уровне, обеспечивать эффективный мотивационный эффект и развитие трудового потенциала, вместе с бюджетной экономией и бережливым расходованием ограниченных ресурсов. Руководителю организации важно понимать роль трудового потенциала, стремиться наращивать, развивать его, мотивировать персонал, создавать условия для реализации, тем самым снижая текучесть кадров [5].

Подходы и методы оценки персонала обладают как преимуществами, так и недостатками, однако их практическое использование всегда должно основываться на максимально возможном уровне системности и комплексности оценивания [1; 3]. Только в системе анализируется конкретная специфика взаимодействия элементов совокупности, которая и определяет характер, тенденции развития самой совокупности и ее частей. Системная методология обязывает находить и применять системные свойства объекта. В противном случае не достигается главного – системности свойства оценки персонала.

Список литературы

1. Афанасьев В.Г. Системность и общество [Текст] / В.Г. Афанасьев. – М.: Изд-во политической литературы, 1980. – 368 с.
2. Голубева Е.В. Кейс-метод в оценке профессиональных и социально-психологических компетенций персонала [Текст] / Е.В. Голубева // Вестник

Московского государственного лингвистического университета. – 2013. – №7. – С. 81–92.

3. Клир Дж. Наука о системах: новое измерение науки [Текст] / Дж. Клир // Системные исследования: методологические проблемы: ежегодник. – М.: Наука, 1983. – С. 65–87.

4. Макушева О.Н. Вопросы трансформации управления персоналом в системе кадрового менеджмента [Текст] / О.Н. Макушева // Актуальные вопросы экономики, управления и права: сборник научных трудов (ежегодник). – 2014. – №5. – С. 70–76.

5. Трегулова Н.Г. Управленческий потенциал как конкурентное преимущество организации / Н.Г. Трегулова, Т.А. Васильева [Текст] // Научное обозрение. – 2010. – №4. – С. 83–86.