

Тезяева. // Молодой ученый. – 2017. – № 17 (151). – С. 383–386. – URL: <https://moluch.ru/archive/151/42847/>.

3. Репина, Е. А. Основы менеджмента: учебное пособие / Е. А. Репина, М. А. Чернышев, Т. Ю. Анопченко. – Москва: НИЦ ИНФРА-М: Академцентр, 2013. – 240 с. – URL: <https://znanium.com/catalog/product/407685>.
4. Келиоглу, Ю. В. Исследование особенностей современных тенденций в развитии организационных структур управления / Ю. В. Келиоглу, М. В. Луговская // Новая наука: Опыт, традиции, инновации. – 2017. – С. 108–111.

УДК 331.101

ОЦЕНКА КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИИ (НА ПРИМЕРЕ КУПП «ВИТЕБЧАНКА»)

Коробова Е.Н., к.э.н., доц., Болотник Е.А., студ.

*Витебский государственный технологический университет,
г. Витебск, Республика Беларусь*

Реферат. В статье рассмотрены подходы к оценке кадрового потенциала организации. Проведена апробация методики оценки кадрового потенциала на примере промышленного предприятия.

Ключевые слова: кадровый потенциал, методы оценки кадрового потенциала, персонал.

Методы, применяемые кадровыми службами в оценке потенциала системы управления персоналом и потенциала самого персонала, можно разделить на две группы:

1. Количественные методы, которые можно охарактеризовать как формализованные и массовые.

Одним из таких подходов является оценка потенциала всего персонала предприятия как совокупного общественного работника, эффективность трудовой деятельности которого определяется конечными результатами работы предприятия в оцениваемом периоде. В качестве показателей предлагается использовать объемы товарной, реализованной, чистой продукции, ее качество, прибыль, себестоимость продукции, рентабельность, доход, коэффициенты экономической эффективности, срок окупаемости капиталовложений дивидендов на одну акцию и другие. Подход имеет свои преимущества, поскольку результативность труда персонала, в первую очередь, определяется конечными результатами деятельности предприятия в целом. Но он не учитывает того, как, какими способами и средствами достигнуты конечные результаты;

2. Качественные методы являются неформализованными и нацелены на получение информации путем глубинного исследования небольшого по объему материала. Данный подход предлагает оценивать эффективность работы системы управления персоналом в зависимости от форм и методов работы с кадрами, то есть от организации работы персонала, его мотивации, социально-психологического климата в коллективе. В этом случае критериальными показателями являются: структура персонала, уровень квалификации, текучесть кадров, дисциплина, использование фонда рабочего времени, равномерность загрузки персонала, затраты на одного работающего, выполнение плана социального развития, социально-психологический климат в коллективе и т. д.

Для получения более комплексной объективной информации в отношении кадрового потенциала промышленной организации целесообразно использовать интегральную характеристику по методике Маскаева М.И., которая охватывает несколько коэффициентов, позволяющих с качественной и количественной стороны проанализировать кадровый потенциал организации. При этом каждому из коэффициентов присваивается экспертным способом весовой коэффициент значимости, предполагается равным по значению для каждого компонента [1].

Следует отметить, что количество коэффициентов может изменяться в зависимости от экономической ситуации, сложившейся в организации. Чем ближе коэффициент к единице, тем выше уровень развития трудового потенциала работников.

Данная методика оценки кадрового потенциала организации включает в себя систему показателей, каждый из которых представлен в виде соответствующего коэффициента:

коэффициент стабильности персонала (K_1), коэффициент обеспеченности предприятия кадрами (K_2), коэффициент рабочего времени (K_3), коэффициент образовательной компетентности (K_4), коэффициент квалификации (K_5), коэффициент прохождения обучения (K_6), коэффициент состояния здоровья (K_7), коэффициент карьерного роста (K_8), коэффициент инновационной активности (K_9), коэффициент отношения сотрудников к организации (K_{10}).

Интегральный показатель кадрового потенциала определяется как средневзвешенная сумма произведения коэффициентов и их весовых значений.

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 в баллах	Характеристика состояния кадрового потенциала предприятия
1	0–2,0	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

Источник: [1].

В соответствии с предложенной шкалой оценки возможно определить текущий уровень кадрового потенциала. Полученные результаты могут служить рекомендациями по дальнейшему развитию профессионального и личностного потенциала работников промышленной организации.

Чем выше кадровый потенциал организации, чем выше потенциальные возможности сотрудников данного предприятия, тем более эффективнее решаются производственно-хозяйственные задачи.

Апробация оценки кадрового потенциала была проведена на примере КУПП «Витебчанка», опираясь на данные 2020 года.

Рассчитанные показатели для оценки представлены в таблице 2.

Таблица 2 – Показатели оценки кадрового потенциала КУПП «Витебчанка», 2020 год

Показатели	Значение показателя	Экспертное значение
Коэффициент стабильности персонала (K_1)	0,7	0,144
Коэффициент обеспеченности предприятия кадрами (K_2)	0,9	0,147
Коэффициент рабочего времени (K_3)	0,8	0,048
Коэффициент образовательной компетентности (K_4)	0,3	0,112
Коэффициент квалификации (K_5)	0	0,127
Коэффициент прохождения обучения (K_6)	0	0,101
Коэффициент состояния здоровья (K_7)	0	0,136
Коэффициент карьерного роста (K_8)	0,1	0,083
Коэффициент инновационной активности (K_9)	0	0,037
Коэффициент отношения сотрудников к организации (K_{10})	0,7	0,065

Составлено автором.

Весовые значения были получены экспертным путем. В качестве экспертов выступили работники кадровой службы, руководитель организации. С учетом приведенных характеристик интегральный показатель кадрового потенциала по средневзвешенной сумме был определен на уровне 0,36. Это говорит о том, что на КУПП «Витебчанка» достаточно невысокий уровень развития трудового потенциала.

Направлениями наращивания кадрового потенциала для предприятия должно стать

развитие у работников профессиональных знаний и навыков, обучение персонала, вовлечение работников в инновационную деятельность и их поддержка, обеспечение комплекса мероприятий, направленных на укрепление здоровья сотрудников.

Список использованных источников

1. Маскаев, М. И. Система и механизмы управления трудовым потенциалом современной организации: дис. канд. эконом. наук. / М. И. Маскаев. – Пенза, 2014. – 164 с.

УДК 658

СVP-АНАЛИЗ ОАО «СВИТАНАК»

Суворов А.П., к.т.н., доц., Ильина Т.Н., студ.

*Витебский государственный технологический университет,
г. Витебск, Республика Беларусь*

Реферат. Для принятия управленческих решений и планирования необходима информация об издержках производства, их взаимосвязи с объемом производства и получаемой прибылью. Поэтому анализ безубыточности производства актуален не только на стадии становления производства, но и при дальнейшем его функционировании.

Ключевые слова: затраты, объем производства продукции, прибыль, переменные и постоянные затраты, маржинальная прибыль, точка безубыточности.

При планировании производственной деятельности часто используют СVP-анализ или анализ «затраты – объем – прибыль».

СVP-анализ – это анализ поведения затрат, в основе которого лежит взаимосвязь затрат, выручки (дохода), объема производства и прибыли. Это инструмент управленческого планирования и контроля. Результаты анализа по данной модели используются менеджером для планирования и оценки альтернативных решений.

Расчет выручки от реализации продукции производится по формуле (1)

$$V_{\text{реал.}} = Z_{\text{пост.}} + Z_{\text{пер.}} + П, \quad (1)$$

где $Z_{\text{пост.}}$ – постоянные затраты, тыс. руб., $Z_{\text{пер.}}$ – переменные затраты, тыс. руб.; $П$ – прибыль, тыс. руб.

$$V_{\text{реал. 2020}} = 24214,512 + 21538,032 + 14891,526 = 60644,07 \text{ тыс. руб.};$$

$$V_{\text{реал. 2021}} = 23725,154 + 27077,621 + 13548,582 = 64351,357 \text{ тыс. руб.}$$

Под маржинальной прибылью понимают разность между выручкой от реализации продукции и переменными расходами на изготовление данного объема продукции, или разность между продажной ценой единицы продукции и переменными расходами, приходящимися на единицу продукции. Другими словами, это сумма, достаточная для покрытия постоянных затрат и получения прибыли. Используя формулу (2), определим величину маржинальной прибыли.

$$МП = В - Z_{\text{пер.}}, \quad (2)$$

где $В$ – выручка, тыс. руб.; $Z_{\text{пер.}}$ – переменные затраты, тыс. руб.

$$МП_{2020} = 60644,07 - 24214,512 = 36429,558 \text{ тыс. руб.};$$

$$МП_{2021} = 64351,357 - 27077,621 = 37273,736 \text{ тыс. руб.}$$

Норма маржинальной прибыли показывает, какое влияние на маржинальную прибыль оказывает изменение суммы выручки от реализации. Зная норму маржинальной прибыли, можно определить ожидаемую прибыль предприятия при увеличении объема производства или продаж. При прочих равных условиях выгоднее увеличивать объем производства той продукции, для которой норма маржинальной прибыли наибольшая. Используя формулу (3), определим норму маржинальной прибыли.

$$НМП = (МП/V_{\text{реал.}}) \times 100 \%, \quad (3)$$

где $V_{\text{реал.}}$ – выручка от реализации продукции, тыс. руб.

$$НМП_{2020} = (36429,558 / 60644,07) \times 100 \% = 60 \%;$$

$$НМП_{2021} = (37273,736 / 64351,357) \times 100 \% = 57,9 \%.$$