

УДК 658.310.9 (476.5)

КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ОРГАНИЗАЦИИ: ФОРМИРОВАНИЕ, РАЗВИТИЕ И ИСПОЛЬЗОВАНИЕ (НА ПРИМЕРЕ ОАО «ВЗЭП»)

Студ. Козловская А.А., ст. преп. Коробова Е.Н.

Витебский государственный технологический университет

Кадровый потенциал является неотъемлемым элементом системы управления организацией, под которым понимается совокупность способностей и возможностей кадров, способных обеспечить эффективное функционирование организации, основными компонентами которого являются: физический, культурно-моральный, квалификационный, интеллектуальный, инновационный, социально-психологический потенциал [1, с. 124].

В настоящее время существуют различные подходы к оценке кадрового потенциала, однако единой методики пока не разработано.

Представляет практический интерес разработка О.А. Доничева и Д. Ю. Фраймович. Авторы в качестве базовой интерпретации показателей оценки кадрового потенциала предполагают использовать шестигранную пирамиду [2, с. 121]. Основание пирамиды включает следующие элементы (таблица 1).

Таблица 1 – Показатели, входящие в состав основания пирамиды

Показатели	Значение показателя
Показатель стабильности кадров ($K_{ст\text{аб}}$)	$K_{ст\text{аб}} = 1 - K_{тек} = 1 - \frac{Ч_0}{Ч_{ср}}$ <p>где $K_{ст\text{аб}}$ – коэффициент стабильности кадров; $K_{тек}$ – коэффициент текучести кадров; $Ч_0$ – численность работников, вышедших по неважительным причинам за отчетный период, чел; $Ч_{ср}$ – среднесписочная численность работников чел. При нулевой текучести кадров за соответствующий период коэффициент стабильности персонала примет значение «1», что в реальности недостижимо</p>
Показатель сопоставимости уровня заработной платы ($K_{с.з.п.}$)	$K_{с.з.п.} = 1 - K_{вар.з.п.} = 1 - \frac{\sigma}{3\mu}$ <p>$K_{с.з.п.}$ – показатель сопоставимости уровня заработной платы; $K_{вар.з.п.}$ – коэффициент вариации по заработной плате [5, с. 88]; σ – среднеквадратическое отклонение размера заработной платы в организации, характеризующее разброс значений вокруг среднего; 3μ – средний размер заработной платы в организации, руб. При равенстве в оплате труда предлагаемый показатель примет максимальное значение «1»</p>
Лояльность кадров ($K_{л.}$)	<p>Рассчитывается исходя из анонимного опроса персонала и представляет удельный вес работников, положительно реагирующих на деятельность организации и ее руководителя. Оптимальное значение – «1»</p>
Контроль над персоналом ($K_{к.}$)	<p>Определяется отношением количества процессов, поддающихся контролю со стороны руководства, к общему количеству процессов (операций), выполняемых сотрудниками. В идеале данный коэффициент примет значение «1»</p>
Образованность персонала ($K_{о.}$)	<p>Определяется удельным весом работников с высшим (или средним специальным) образованием в их общей численности</p>
Возможность продвижения по службе ($K_{п.}$)	<p>Рассчитывается через удельный вес менеджеров среднего и высшего звена, получивших более высокую должность</p>

Источник: [2]

Таким образом, идеальной моделью эффективного кадрового потенциала будет пирамида, имеющая в основании шесть равнозначных векторов-лучей, равных 1. Площадь основания будет рассчитываться как

$$S_{осн} = \sin \alpha \times (K_{стаб} \times K_{с.з.п} + K_{с.з.п.} \times K_L + K_L \times K_K + K_K \times K_O + K_O \times K_n + K_n \times K_{стаб}) = \sin 60^\circ \times (1 \times 1 + 1 \times 1 + 1 \times 1 + 1 \times 1 + 1 \times 1 + 1 \times 1) = 2,598 \quad (1)$$

где $S_{осн}$ – площадь основания пирамиды;
 α – угол между векторами в многоугольнике (основании);
 Объем пирамиды (V) рассчитывается как

$$V = \frac{1}{3} \times S_{осн} \times H = \frac{2,598}{3} \times 1 = 0,866 \quad (2)$$

где H – высота пирамиды, показатель прибыльности (рентабельности) организации по отношению к среднеотраслевому уровню за соответствующий период (минимально допустимое значение ориентировано на 1).

В качестве объекта исследования будет выступать ОАО «ВЗЭП» в 2012 г. Таким образом, апробация методики в ОАО «ВЗЭП» позволяет получить следующие результаты, представленные в таблице 2.

Таблица 2 – Показатели оценки кадрового потенциала ОАО «ВЗЭП»

Показатели	Фактическое значение в 2012 г.
Показатель стабильности кадров ($K_{стаб}$)	0,96
Показатель сопоставимости уровня заработной платы ($K_{с.з.п.}$)	0,66
Показатель лояльности кадров (K_L)	0,83
Показатель контроля над персоналом (K_K)	1,00
Показатель образованности персонала (K_O)	0,53
Показатель возможности продвижения по службе (K_n)	0,50
Площадь основания пирамиды ($S_{осн}$)	1,42
Высота пирамиды (H)	1,26
Объем пирамиды (V)	0,596

Составлено автором

Таким образом, сопоставим значение идеальной пирамиды с пирамидой кадрового потенциала ОАО «ВЗЭП» (рисунок):

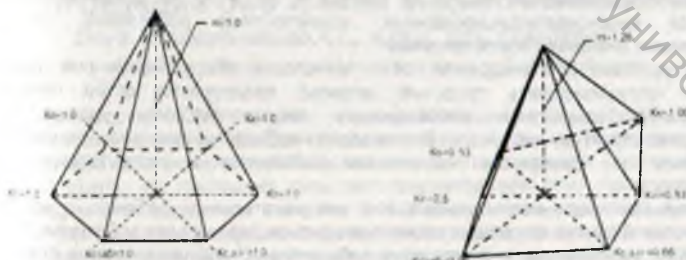


Рисунок – Интерпретация оценки идеальной пирамиды (слева) и пирамиды кадрового потенциала ОАО «ВЗЭП» (справа) в 2012 г.*

*Источник: составлено автором.

Исходя из данной методики оценки, можно сделать вывод, что на величину кадрового потенциала ОАО «ВЗЭП» повлияли такие факторы, как низкий показатель образованности персонала, невысокий показатель возможности продвижения по службе и сопоставимости уровня заработной платы. Данная методика дает возможность оценить проводимую работу с кадровым потенциалом и выработать ее основные направления улучшения.

Список использованных источников

1. Гринева, В. Н. Оценка уровня кадрового потенциала промышленных предприятий / В. Н. Гринева, А. И. Писаревская // Бизнесинформ, 2009. – № 8. – С.122-126.
2. Доничев, О. А. Методика оценки эффективности управления персоналом организации / О. А. Доничев, Д. Ю. Фраймович // Менеджмент в России и за рубежом, 2012. – № 1. – С.119-123.

УДК 658.310.9

ОПТИМИЗАЦИЯ ЧИСЛЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Студ. Шарпкова А.В., ст.преп. Коробова Е.Н.

Витебский государственный технологический университет

В настоящее время повышается значимость социальной ответственности в деятельности организации, которая проявляется в обеспечении полной занятости сотрудников, комфортных условиях труда, выплате достойной оплаты труда и обеспечении уверенности в завтрашнем дне. Однако организация стремится соблюсти учет и своих интересов в отношении количественного и качественного состава персонала, что предусматривает оптимизацию численности персонала.

В Республике Беларусь в организациях лёгкой промышленности присутствует проблема избыточной численности персонала. Это проблема обусловлена особенностями государственного регулирования занятости, инновационной политикой государства, которые во многом ориентированы на создание новых высокотехнологичных рабочих мест. Однако эта задача становится весьма трудной для реализации на микроуровне на фоне проявления таких негативных тенденций, как старение коллектива, устаревание знаний и навыков, высокий износ (физический и моральный) оборудования и технологий. Последнее требует присутствия значительного количества работников невысокой квалификации. Необходимо заметить, что трудности инновационного развития на микроуровне обусловлены и негативными макроэкономическими тенденциями: недостаток специалистов на белорусском рынке труда в новых инновационных областях, утечка квалифицированных кадров за границу и пр. В то же время наблюдается и недостаток высококвалифицированных, компетентных работников, обладающих современными знаниями, компетенциями.

В этих условиях при внедрении новых технологий, оборудования (как правило это позволяет оптимизировать трудовые затраты) предприятия остро нуждаются в формировании адекватной современному технологическому уровню развития производства структуру персонала. В этих целях необходимо качественное методическое обеспечение по приведению численности работников в соответствии с целями организаций.

Оптимальная численность основных и вспомогательных рабочих, руководителей, специалистов и других служащих может находиться различными методами, такими как бенчмаркинг, хронометраж и фотография рабочего дня, микроэлементное планирование по рабочим местам, трудоёмкости процессов и т. д.

В функционирующей организации может возникнуть три ситуации: потребная численность выше фактической, меньше или фактическая и потребная численности совпадают. Однако фактическая численность может не соответствовать потребностям производства по элементам ее структуры. Исходя из ситуации, могут быть применены