

- академии наук Беларуси»: в 4-х ч. – Ч. 1.– Минск, 2017. – С. 27–31.
8. Алексеева, Е. А. Исследование управления затратами на персонал в организациях Республики Беларусь / Е. А. Алексеева // Вестник ВГТУ. – 2017. – № 2 (33). – С.115–122.

УДК 331.1

## ОЦЕНКА КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОАО «ЗНАМЯ ИНДУСТРИАЛИЗАЦИИ»

*Коробова Е.Н., к.э.н., доц., Савицкая К.Д., студ.*

*Витебский государственный технологический университет,*

*г. Витебск, Республика Беларусь*

Реферат. В материалах рассмотрены теоретические аспекты кадрового потенциала, авторские подходы к определению кадрового потенциала. Рассмотрены компоненты кадрового потенциала и способы его оценки. Проведен анализ и дана оценка кадрового потенциала ОАО «Знамя индустриализации».

Ключевые слова: персонал, кадровый потенциал, оценка кадрового потенциала.

Кадровый потенциал – возможности определенной категории рабочих специалистов или других групп работников, которые могут быть приведены в действие в процессе трудовой деятельности в соответствии с должностными обязанностями и поставленными целями на определенном этапе развития. То есть, это возможности, способности человека в трудовой сфере, применимые для достижения целей конкретной организации.

Однако некоторые авторы, а именно А. Б. Борисов и В. В. Адамчук, утверждают, что кадровый потенциал является составной частью трудового потенциала организации и большинство экономических источников названные термины используются как синонимы [2, с. 418; 1, с. 220].

Кадровый потенциал является неотъемлемым элементом системы управления организацией. На сегодняшний день существует разнообразие теоретических подходов к пониманию составляющих кадрового потенциала, представленных в таблице 1.

Таблица 1 – Теоретические подходы к пониманию составляющих кадрового потенциала

<b>Авторы</b>	<b>Составляющие кадрового потенциала</b>
Крум Э. В.	Численность кадров; их образовательный уровень; личностные качества; профессионально-квалификационная, половозрастная структура; характеристики трудовой и творческой активности
Коломоец Е. Н.	Профессиональные знания работников; умения и навыки; компетентность; профессиональная мобильность; инновационность; профориентированность и т. п.
Кибанов А. Я.	Психофизиологический; социально-демографический; квалификационный; личностный потенциалы
Спивак В. А.	Профессионально-квалификационный; психофизиологический; творческий; коммуникативный; нравственно-мотивационный; лидерский; административный потенциалы; потенциал к развитию; ассертивность (уверенность в своих силах); гибкость

Составлено автором.

Среди разнообразных теоретических подходов к пониманию составляющих кадрового потенциала заметно выделяется мнение В. Н. Гриневой, которая утверждает, что основными компонентами кадрового потенциала работника являются:

- физический потенциал (состояние здоровья, трудоспособность, оргкультура и др.);
- культурно-моральный потенциал (моральные ориентиры и др.);
- квалификационный потенциал (образование, профессиональная подготовка, квалификация, производственный опыт, умение и др.);
- интеллектуальный потенциал (аналитическое мышление, способность принимать

решения и др.);

– инновационный потенциал (креативные способности, инициативность, способность к обучению и др.);

– социально-психологический потенциал (активность, энергичность, коммуникабельность, дисциплинированность и др.) [3, с.124].

С. Редько для оценки качества кадрового потенциала предлагает анализировать иерархию характерных компонентов, оказывающих максимальное воздействие на конечные цели организации, а именно: образование, профессионализм, стаж работы, предпринимательские способности, рентабельность труда, возраст. В качестве конечных целей выступают: максимизация прибыли и повышение качества кадрового потенциала. Компоненты располагаются в порядке убывания их значимости [5, с. 23].

Г. В. Савицкая предлагает в качестве оценки использования персонала в организации использовать: анализ движения персонала, анализ производительности труда, анализ использования фонда рабочего времени и анализ эффективности использования персонала [6, с. 249].

По мнению О. А. Доничева и Д. Ю. Фраймовича в качестве базовой интерпретации показателей оценки кадрового потенциала может выступать шестигранная пирамида (рис. 1), а объем этой фигуры будет характеризовать качество управления. При разработке данной методики авторы выбрали наиболее весомые и поддающиеся количественному сопровождению элементы потенциала кадров [4, с.121].

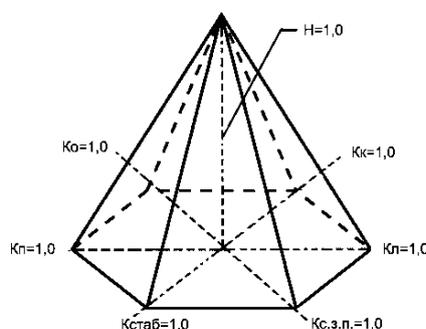


Рисунок 1 – Интерпретация оценки кадрового потенциала организации

Источник: [4, с.122].

Основание пирамиды складывается из шести векторов-ребер, определяющих предпосылки оптимального сочетания инструментов управления персоналом с целью увеличения рентабельности организации (высота пирамиды).

Для анализа кадрового потенциала ОАО «Знамя индустриализации» используем методику О. А. Доничева и Д. Ю. Фраймович.

Элементы, входящие в основание пирамиды и характеризующие кадровый потенциал ОАО «Знамя индустриализации», представлены в таблице 2.

Таблица 2 – Показатели оценки кадрового потенциала ОАО «Знамя индустриализации» в 2016 г.

Показатели	Значение показателя
Показатель стабильности кадров ( $K_{стаб}$ )	0,78
Показатель сопоставимости уровня заработной платы ( $K_{с.з.п.}$ )	0,66
Показатель лояльности кадров ( $K_{л}$ )	0,83
Показатель контроля над персоналом ( $K_{к}$ )	1,00
Показатель образованности персонала ( $K_{о}$ )	0,34
Показатель возможности продвижения по службе ( $K_{п}$ )	0,50

Источник: составлено автором.

Площадь основания будет складываться из площадей рассматриваемых треугольников (рисунок 1) и рассчитываться по формуле:

$$S_{\text{осн}} = \frac{1}{2} \times \sin 60^\circ \times (0,78 \times 0,66 + 0,66 \times 0,83 + 0,83 \times 1 + 1 \times 0,34 + 0,34 \times 0,50 + 0,50 \times 0,78) =$$

$$= \frac{1}{2} \times 0,866 \times 2,7926 = 1,21$$

Далее рассчитываем высоту пирамиды ( $H$ ), которая определяется отношением рентабельности организации к среднеотраслевому уровню за соответствующий период, необходимый для расчета объема пирамиды.

Среднеотраслевой уровень рентабельности продаж в легкой промышленности за 2016 год составил 8,1 %, а в ОАО «Знамя индустриализации» уровень рентабельности достиг 0,02 %. Таким образом, высота пирамиды будет равна:

$$H = \frac{0,02}{8,1} = 0,002$$

Далее рассчитаем объем пирамиды ( $V$ ), характеризующей идеальный кадровый потенциал:

$$V = \frac{1}{3} \times 1,21 \times 0,002 = 0,0008$$

Исходя из данной методики оценки, можно сделать вывод, что величина кадрового потенциала ОАО «Знамя индустриализации» в 2016 году составляет 0,0008, что является значительно ниже значения идеальной модели, которая составляет 0,866.

В связи с тем, что высота пирамиды имеет крайне малое значение, изобразить пирамиду кадрового потенциала в данном случае не представляется возможным, так как она будет иметь практически плоский вид.

Данная методика дает возможность выработать основные направления развития кадрового потенциала ОАО «Знамя индустриализации» исходя из показателей, которые показали наименьшее значение:

- повышение образовательного уровня персонала;
- формирование системы управления карьерой;
- формирование системы деловой оценки персонала и учет ее результатов при определении размера заработной платы.

#### Список использованных источников

1. Армстронг, М. Практика управления человеческими ресурсами / М. Армстронг. – Санкт-Петербург: Питер, 2008. – 832 с.
2. Борисов, А. Б. Большой экономический словарь / А. Б. Борисов. – Москва : Книжный мир, 2003. – 895 с.
3. Гринева, В. Н. Оценка уровня кадрового потенциала промышленных предприятий / В. Н. Гринева, А. И. Писаревская // Бизнес-информ. – Харьков, 2009. – №8. – с.122–126.
4. Доничев, О. А. Методика оценки эффективности управления персоналом организации / О. А. Доничев, Д. Ю. Фраймович // Менеджмент в России и за рубежом. – Москва, 2012. – №1. – С.119–123.
5. Селезнев, О.И. Обучение и развитие персонала в организациях / О.И. Селезнев // Экономические науки. – Москва, 2011. – №4. – С. 14–15.
6. Сербинский, Б. Ю. Управление персоналом : учебное пособие для вузов / Б. Ю. Сербиновский, С. И. Самыгина. – Москва : Приор, 2008. – 352 с.