

Сурков Михаил Михайлович

Магистрант

Направление: Экономика

Магистерская программа: Финансовый менеджмент

**Ключевые показатели оценки кадрового потенциала и их влияние на
эффективность деятельности организации**

Аннотация. В статье представлены показатели оценки кадрового потенциала организации, их расчеты, влияющие на эффективность деятельности организации, а также принципы, на которых базируется кадровый потенциал.

Ключевые слова: потенциал, персонал, организация, управление, эффективность, показатели

Учитывая тот факт, что экономическое развитие России невозможно без поиска инновационных способов управления кадровым потенциалом, необходимо применение новых способов и методов его управления. Факт применения инновационных способов применения инновационных способов управления кадровым потенциалом в организации обусловлено дефицитом рабочей силы в стране; последствиями коронавируса; санкциями, применяемые в сфере экономики и управления; Специальной военной операцией и др. форс-мажорными обстоятельствами, которые необходимо преодолевать, решая важные экономические, управленческие и социальные проблемы внутри организации.

Под кадровым потенциалом следует понимать численный состав постоянных работников организации, которые обладают необходимыми знаниями, умениями, навыками, профессиональной подготовкой и квалификацией. Приоритетным является также личностные особенности сотрудника, участвующего в производственном процессе.

Понятие «потенциал» в научных трудах обозначают как средства, ресурсы,

запасы, участвующие в производственных процессах (бизнес-процессах), а также умение работника к мобилизации своих знаний, с целью развития организации [1].

Исследование, анализ и оценка кадрового потенциала, показатели оценки, влияющие на эффективность деятельности организации базируются на количественной и качественной оценке деятельности организации, могут быть представлена в балльной оценке и расчетах величины трудового потенциала, показателях производительности труда, текучести кадров, оборота персонала и др. показателях.

С целью проведения оценки кадрового потенциала могут быть применимы методы экономико-статистического анализа, его результаты. При этом основным показателем оценки работников исследуемой организации является производительность труда. Формула для расчёта производительности труда (ПТ) в организации:

$$ПТ = Оп/Чр, \quad (1)$$

Где: Оп – объём продукции в единицу времени;

Чр – количество задействованных работников в единицу времени.

Как представлено в формуле (1), критериями оценки является зависимость объема продукции от количества задействованных работников в единицу времени.

Также существует закономерность изменения производительности труда при повышении квалификации персонала. При этом используют индекс производительности труда, отражающий изменения показателя в разные периоды времени. Индекс производительности труда рассчитывается как отношение производительности в отчетный год (месяц, неделю, день) к предшествующему или базовому периоду, выражается в процентах – получившееся значение нужно умножить на 100.

Более специфические формулы по оценке направлены на расчет индекса исходя из выработки или трудоемкости.

Формула индекса по выработке:

$$ПТи = (Во - Вб) / Вб \times 100\% \quad (2)$$

Формула индекса по трудоемкости:

$$ПТи = (То - Тб) / Тб \times 100\% \quad (3)$$

Где: Vo – выработка за отчетный год;

To – трудоемкость за отчетный год;

$Vб$ и $Tб$ – соответственно выработка и трудоемкость за базисный год.

Индекс производительности труда показывает процент уменьшения или увеличения производительности труда по сравнению с базовым значением.

В условиях глобализации и информационных технологий в организации персонал становится его основной движущей силой. Достижение персоналом цели и миссии организации зависит от многих факторов. Социально-экономические процессы заставляют организации ориентироваться на инновационное развитие, в котором ключевую роль играет кадровый потенциал, его оценка и развитие. Управление кадровым потенциалом в организации может расширить ее возможности, повысить эффективность деятельности, обеспечить стабильное развитие [1].

Следует отметить, что кадровый потенциал в организации – ключевая движущая сила, долгосрочный ресурс. Однако, в нашей стране управление организацией ориентировалось на использование финансовых и материальных ресурсов, а роль кадрового потенциала в организации была принижена. Кадровый потенциал является ценностью организации, а управление персоналом в организации, как правило выступает как стратегическое управление кадровым потенциалом, так как в условиях инноваций и информационных технологий роль персонала в организации возрастает, а кадровому потенциалу, основанному на способностях, уровне знаний и компетенций предъявляются высокие требования [1].

Уровень знаний и компетенций персонала может влиять на конкурентные преимущества организации. Конкурентоспособная организация стремится максимально эффективно использовать кадровый потенциал персонала, создавая условия для наиболее полной отдачи и интенсивного развития организации. Добиться оптимального взаимодействия персонала, его кадрового потенциала и организации, их взаимоотношения с внешней и внутренней средой позволяет стратегическое управление. Поэтому с целью достижения долгосрочного успеха организации необходимо постоянное выявление ценностных возможностей, выявление

потенциала персонала в результате определенной стратегии организации. Конкурентная борьба и быстро меняющаяся ситуация в экономике страны должны, в том числе, концентрировать внимание на внутреннем состоянии дел организации, вырабатывать долгосрочную стратегию своей деятельности [2].

Ключевым показателем является кадровый потенциал, его оценка, которая позволит установить знание профессиональных компетенций, навыки и умения, необходимые для выполнения задания, согласно должностной инструкции на данном рабочем месте.

Как показали исследование, управление кадровым потенциалом организации базируется на следующих принципах [2]:

- соответствие трудового потенциала характеру выполняемых работ согласно должностной инструкции;
- структура трудового потенциала материально-вещественные факторы должны соответствовать объему и сложности выполняемых работ;
- эффективное использование кадрового потенциала в организации;
- создание необходимых условий для профессионального развития работника, его карьерного роста.

Исследование сущности рационального использования кадрового потенциала организации показало, что каждый работник должен реализовать свои способности, наполнить труд творчеством и содержанием.

С точки зрения управления кадровым потенциалом в организации, его развитие является главным резервом повышения эффективности деятельности организации. Инвестирование в развитие персонала в организации играет ключевую роль в ее деятельности, чем инвестиции, направляемые, например, на увеличение производственных мощностей.

Оценка кадрового потенциала в организации является базисом для принятия решений по развитию организации и персонала. Изначально оценка кадрового потенциала в организации обусловлена определением потребности в кадрах с учетом специфики производства и штатного расписания [3]. Расчет численности персонала основывается на балансе фактического использования рабочего времени,

потребности в персонале по той или иной профессии, уровню квалификации и др. Кроме того, кадровая политика организации должна основываться, исходя из ее целей и миссии. Для этого в организации должна быть определена общая и дополнительная потребность в персонале.

К общей потребности в персонале относится численность персонала, необходимая для выполнения основного объема работ. Дополнительная потребность в персонале характеризует дополнительное количество персонала к общей потребности на начало года для выполнения намеченных задач.

Следует отметить, что на практике, как правило, применяются следующие методы измерения кадрового потенциала [4]:

Величина кадрового потенциала организации определяется по формуле:

$$КП = ЗП \times Г_{кп} + И_{кп} \quad (4),$$

где: КП – оценочная стоимость кадрового потенциала, руб.;

ЗП – выплачиваемая работнику заработная плата, руб.;

Г_{кп} – гудвил кадрового потенциала;

И_{кп} – инвестиции в персонал, руб.

Оценка кадрового потенциала осуществляется на основе ряда показателей и требует изучения с целью совершенствования организации труда и эффективности работы предприятия.

Таким образом, исследование ключевых показателей оценки кадрового потенциала и их влияние на эффективность деятельности организации показало, что показатели оценки, влияющие на эффективность деятельности организации базируются на количественной и качественной оценке деятельности организации, могут быть представлена в балльной оценке и расчетах величины трудового потенциала, показателях производительности труда, текучести кадров, оборота персонала и др. показателях.

Литература

1. Моисеенко Е.Е., Лагаева Г.В. Формирование кадрового потенциала для цифровой экономики в республике Калмыкия / Сборник научно-практических статей

Всероссийской (национальной) научно-практической конференции «Менеджмент и финансы производственных систем». Волгоград, 2024. С. 230-233.

2. Попов Э.И. Генезис и социально-экономические смыслы профессиональной стабильности и надежности в формировании кадрового потенциала / Сборник материалов XV Международной научно-практической конференции «Достойный труд – основа стабильного общества». Екатеринбург, 2023. С. 203-207.

3. Сабанов М.В., Шарапова Н.В. Теоретические аспекты формирования и развития кадрового потенциала организации / Вестник Бурятского государственного университета. Экономика и менеджмент. 2024. № 2. С. 116-125.

4. Федорова Н. В., Минченкова О.Ю. Управление персоналом организации. – М.: КноРус, 2024. 288 с.

@Бюллетень магистранта 2024 год №6