

*Хорева Ситора Алимжановна,  
студент магистратуры,  
Институт магистратуры,  
Санкт-Петербургский государственный экономический университет  
Россия, г. Санкт-Петербург  
e-mail: madam.horewa2013@yandex.ru*

## МЕТОДИКИ АНАЛИЗА КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

**Аннотация:** *Статья посвящена методологическим подходам к учету и анализу кадрового потенциала организации; системы расчетов численности кадров. В статье рассмотрены методы оценки кадрового потенциала, теоретико-методологические основы анализа эффективности использования персонала организации.*

**Ключевые слова:** человеческий капитал, потенциал, трудовой потенциал, явочная численность, списочная численность, оборот кадров.

*Horeva Sitora Alimzhanovna,  
master student,  
Institute of Master  
St. Petersburg State University of Economics  
Russia, St. Petersburg*

## METHODS OF ANALYSIS OF PERSONNEL POTENTIAL OF THE ORGANIZATION

**Abstract:** *The article is devoted to methodological approaches to accounting and analysis of the personnel potential of an organization; frame calculation systems. The article discusses methods for assessing personnel potential, theoretical and methodological foundations of the analysis of the effectiveness of the use of personnel of the organization.*

**Key words:** human capital, potential, labor potential, explicit headcount, headcount, staff turnover.

Деятельность предприятия напрямую связано с результатом работы сотрудников предприятия, вклада каждого из них в общий рабочий процесс. Правильные принципы организационного процесса, оптимальные системы и процедуры играют важную роль [1]. Однако производственный успех зависит от конкретных людей, их знаний, компетентности, квалификации, дисциплины, мотиваций, способности решать проблемы, восприимчивости к обучению.

Значительное место в ряду теорий, определяющих отношение к человеку в сфере производства, занимает теория «человеческого капитала». Любой предприниматель заботится о приросте собственного капитала. Если приравнять рабочую силу предприятия к капиталу, то можно выявить у нее такие же свойства и возможности, как и у денежного капитала. Именно это и заставляет работодателя взглянуть на своих работников по-другому.

Дятлов С.А. в своей работе [2] описывает человеческий капитал, так: «...сформированный в результате инвестиций и накопленный человеком определенный запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотиваций, которые целесообразно используются в той или иной сфере общественного воспроизводства, содействуют росту, производительности труда, и производства и тем самым влияют на рост доходов (зарботков) данного человека».

Человеческий капитал измеряется в денежном эквиваленте, однако проявляются явления психологического, социального характера, морального удовлетворения и других явлений.

Человеческий капитал является конкретной формой проявления человеческого потенциала. *Потенциал* – заложенные потенции, расположенность к эффективному выполнению тех или иных функций при наличии благоприятных условий, когда способности и задатки могут развиваться до уровня умений навыков.

В научной дисциплине социологии труда рассматривается категория *трудового потенциала* человека, определяющая возможности и эффективности его участия в экономической деятельности. Кибанов А.Ю. в своей работе [3] отмечает: «Трудовой потенциал человека – это совокупность (система) физических и духовных качеств человека, определяющих возможность и границы его участия в трудовой деятельности, способность достигать в заданных условиях определенных результатов, а также совершенствоваться в процессе труда».

Проблема получения достоверной стоимостной оценки потенциального работника на рынке труда, претендующего на определенную должность, является

весьма актуальной. Это обусловлено тем, что российская экономика начинает развиваться ускоряющимися темпами.

Результатом такого положения является увеличение спроса на рынке квалифицированного труда.

При этом по ряду специальностей продолжает наблюдаться острый дефицит. Как известно, человеческие ресурсы обладают определенной стоимостью, если они способны приносить в будущем доход. Или, иначе, можно утверждать, что стоимость персонала (рабочей силы), как и любых других ресурсов, есть сегодняшняя стоимость ожидаемых от них будущих услуг, и соответственно, доходов. Располагая индивидуальными стоимостными оценками отдельных работников, становится возможным определить стоимость кадрового потенциала отдельных подразделений (департаментов) и коммерческого предприятия в целом.

Одним из важнейших в управлении является системный подход, основанный *на системном анализе*.

Применительно к управлению персоналом он предполагает исследование системы управления в целом и изучение составляющих ее компонентов:

- целей;
- функций;
- организационной структуры;
- основных категорий работников;
- технических средств;
- методов управления людьми и т.п.

Поэтому применение системного подхода в анализе кадрового потенциала предполагает, прежде всего, широкое применение *метода декомпозиции*, который позволяет расчленить сложные явления и облегчает тем самым их изучение [4]. В частности, система управления персоналом может быть разделена на подсистемы, подсистемы - на функции, функции - на процедуры, процедуры - на операции, операции - на элементы.

После расчленения следуют, изучение каждой части, а затем их моделирование и синтез.

С методом декомпозиции тесно связан *метод последовательной подстановки*, позволяющий, в частности, изучить влияние на функционирование персонала каждого фактора в отдельности, исключая влияние других факторов.

В результате факторы ранжируются и отбираются наиболее существенные из них [5].

*Метод сравнений* дает возможность, например, анализировать управление персоналом с учетом фактора времени.

При этом сравнивается желаемое состояние подсистемы в будущем с нормативным состоянием или с ее состоянием в прошлом периоде. В результате исключается несопоставимость, и расширяются возможности для сравнений.

*Метод структуризации целей* предусматривает количественное и качественное обоснование целей подсистемы управления персоналом с точки зрения их соответствия целям организации. Этот метод охватывает анализ целей, их ранжирование и развертывание в систему.

*Экспортно-аналитический метод* предполагает привлечение высококвалифицированных специалистов в области менеджмента.

*Метод главных компонентов* позволяет отразить в одном главном компоненте свойства многих показателей, характеризующих определенное явление.

*Опытный метод* связан с системным и ситуационным анализом. Он базируется на опыте предшествующего периода данной (или другой аналогичной) системы управления.

*Метод коллективного блокнота («банка идей»)* основывается на применении «мозгового штурма» (мозговой атаки) и позволяет сочетать независимое выдвижение идей с их коллективной оценкой и совместным поиском путей наиболее эффективного использования кадрового потенциала.

Анализ кадрового потенциала организации непосредственно связан с:

- мотивацией и стимулированием трудовой деятельности;
- планированием деловой карьеры сотрудников;
- работой с кадровым резервом;

- с подбором персонала, его переподготовкой и повышением квалификации.

При анализе кадрового потенциала широко используется *метод системного анализа*.

Применительно к управлению персоналом он предполагает исследование системы управления в целом и изучение составляющих ее компонентов:

- целей;
- функций;
- организационной структуры;
- основных категорий работников;
- возрастной группы и уровню образования;
- методов управления людьми и т.п.

Кадровый потенциал зависит от ряда взаимосвязанных количественных и качественных факторов, таких, например, как:

- численность трудоспособного населения;
- состояние здоровья;
- общеобразовательная подготовка;
- профессиональные знания;
- опыт;
- активность работников.

Кадровый потенциал выступает, как часть всего экономического потенциала предприятия. *Количественная характеристика* персонала предприятия измеряется такими показателями, как: списочная, явочная и среднесписочная численность работников.

*Списочная численность* – это численность работников списочного состава на определенное число или дату с учетом принятых и выбывших за этот день работников.

*Явочная численность* – это количество работников списочного состава, явившихся на работу.

Разница между списочным и явочным составом характеризует количество целодневных простоев (ежегодные и учебные отпуска, болезни, командировки и т.д.).

Для определения численности работников за определенный период используется показатель среднесписочной численности. Он применяется для расчета производительности труда, средней заработной платы, текучести кадров и других показателей.

Среднесписочная численность работников *за месяц* определяется путем суммирования численности работников списочного состава за каждый календарный день месяца ( $Ч_n$ ), включая праздничные и выходные дни, и деления полученной суммы на количество календарных дней месяца ( $n$ ):

$$Ч_{ми} = (Ч_1 + Ч_2 + Ч_3 + \dots + Ч_n) / n \quad (1)$$

*Среднесписочная численность* работников *за год* определяется путем суммирования численности работников списочного состава за все месяцы работы предприятия в году и деления полученной суммы на 12:

$$Ч_{годi} = (Ч_{м1} + Ч_{м2} + \dots + Ч_{м12}) / 12 \quad (2)$$

Кроме того, количественная характеристика трудового потенциала может быть представлена фондом ресурсов труда (Фрт) в человеко-днях или человеко-часах, который рассчитывается путем умножения среднесписочной численности работников ( $Ч$ ) на среднюю продолжительность рабочего периода в днях или часах (Трв):

$$Фрт = Ч \times Трв \quad (3)$$

Движение работников характеризуется показателями оборота кадров и показателем постоянства кадров. *Оборот кадров* - это совокупность принятых на работу и выбывших работников, рассматриваемая в соотношении со среднесписочной численностью работников за определенный период.

Интенсивность оборота кадров характеризуется следующими коэффициентами.

*Коэффициент общего оборота* - это отношение суммарного числа принятых и выбывших за отчетный период к среднесписочной численности работников:

$$\text{Коб} = (\text{Чвыб} + \text{Чпр}) / \text{Ч} \times 100\% , \quad (4)$$

где  $\text{Чвыб}$  – численность работников, уволенных по всем причинам за определенный период, чел.,

$\text{Чпр}$  – численность работников, принятых за данный период, чел.,

$\text{Ч}$  – среднесписочная численность персонала.

*Коэффициент оборота по приему* - это отношение числа принятых за отчетный период к среднесписочной численности работников за тот же период:

$$\text{Кпр} = \text{Чпр} / \text{Ч} \times 100\% , \quad (5)$$

где  $\text{Чпр}$  – численность работников, принятых за данный период, чел.

$\text{Ч}$  – среднесписочная численность персонала.

*Коэффициент оборота по выбытию* - это отношение выбывших работников за отчетный период к среднесписочной численности за тот же период:

$$\text{Квыб} = \text{Чвыб} / \text{Ч} \times 100\% , \quad (6)$$

где  $\text{Чвыб}$  – численность работников, уволенных по всем причинам за определенный период, чел.,

$\text{Ч}$  – среднесписочная численность персонала.

*Коэффициент текучести* – это отношение излишнего оборота к среднесписочной численности персонала за период:

$$\text{Ктек} = \text{Чув} / \text{Ч} \times 100\% , \quad (7)$$

где  $\text{Чув}$  – число работников, уволенных за данный период по собственному желанию, за прогул или другие нарушения трудовой дисциплины, чел.,

$\text{Ч}$  – среднесписочная численность персонала.

*Коэффициент стабильности кадров* рекомендуется использовать при оценке уровня организации управления производством как на предприятии в целом, так и в отдельных подразделениях:

$$\text{Кст} = 1 - \text{Чув} / (\text{Ч} + \text{Чн}) , \quad (8)$$

где  $\text{Чув}$  – число работников, уволенных за данный период по собственному желанию, за прогул или другие нарушения трудовой дисциплины, чел.,

$\text{Ч}$  – среднесписочная численность персонала,

$\text{Чн}$  – численность вновь принятых за отчетный период работников, чел.

*Коэффициент восполнения работников* характеризует восполнение работников, выбывших по различным основаниям из организации, вновь принятыми работниками и рассчитывается путем деления численности принятых работников за период на численность работников, выбывших по различным основаниям за этот период:

$$K_{\text{восп}} = \text{Чпр} / \text{Чвыб} \times 100\% , \quad (9)$$

где Чпр – численность работников, принятых за данный период, чел.,

Чвыб – численность работников, уволенных по всем причинам за определенный период, чел.

### **Список литературы:**

1. Герасимова В.Д. Анализ и диагностика деятельности предприятия: учеб. пособие. М.: КноРус, 2008. 256 с.
2. Дятлов С.А. Основы теории человеческого капитала. Санкт-Петербург: Изд-во СПбУЭФ, 1994. 160 с.
- 3 Кибанов А.Я. Управление персоналом организации. М.: ИНФРА–М, 2010. 695 с.
- 4 Спивак В.А. Управление персоналом: учеб. пособие. М.: Эксмо, 2010. 336 с.
- 5 Шаталова Н.И. Трудовой потенциал работника. М.: ЮНИТИ–ДАНА, 2003. 399 с.