ПОКАЗАТЕЛИ ОЦЕНКИ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

Балынская Н.Р.

доктор политических наук, профессор, директор института экономики и управления, заведующая кафедрой государственного и муниципального управления и управления персоналом, Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова (Россия), 455000, Россия, г. Магнитогорск, пр. Ленина, д. 38, balynskaya@list.ru

Кузнецова Н.В.

кандидат педагогических наук, доцент, доцент кафедры менеджмента, Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова (Россия), 455000, Россия, г. Магнитогорск, пр. Ленина, д. 38, nina-kw@mail.ru

Синицына О.Н.

кандидат педагогических наук, доцент, доцент кафедры государственного муниципального управления и управления персоналом, Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова (Россия), 455000, Россия, г. Магнитогорск, пр. Ленина, д. 38, oksana.sinitsyna@list.ru

УДК 331.08
ББК 65.291.6-21

Цель. Выявление и оценка кадрового потенциала предприятия на примере Цеха № 41 Открытого акционерного общества «Златоустовский машиностроительный завод».

Методы. Исследование базируется на методах количественной, балльной оценки и расчетах объемной величины трудового потенциала. Для проведения расчетов использовались методы экономико-статистического анализа.

Результаты и практическая значимость. Выявлены показатели, по которым оцениваются работники исследуемого предприятия, критерии оценки, показана зависимость производительности труда от уровня квалификации.

Научная новизна. Выявлены закономерности изменения (увеличения) производительности труда при изменении (повышении) квалификации персонала.

Ключевые слова: кадровый потенциал, показатели оценки кадрового потенциала, производительность труда.

PERFORMANCE EVALUATION INDICATORS OF HUMAN CAPACITY OF AN ENTERPRISE

Balynskaya N.R.

Doctor of Political Sciences, Professor, Director of the Institute of Economics and Management, Head of Public and Municipal Administration and Human Resource Management Department, Magnitogorsk State Technical University after G.I. Nosov (Russia), 38, Lenin prosp., Magnitogorsk, Russia, 455000, balynskaya@list.ru

Kuznetsova N.V.

Candidate of Pedagogical Sciences, Assistant Professor, Department of Management, Magnitogorsk State Technical University after G.I. Nosov (Russia), 38, Lenin prosp., Magnitogorsk, Russia, 455000, nina-kw@mail.ru

Sinitsyna O.N.

Candidate of Pedagogical Sciences, Assistant Professor, Assistant Professor of Public and Municipal Administration and Human Resource Management Department, Magnitogorsk State Technical University after G.I. Nosov (Russia), 38, Lenin prosp., Magnitogorsk, Russia, 455000, oksana.sinitsyna@list.ru

© Балынская Н.Р., Кузнецова Н.В., Синицына О.Н., 2015

Балынская Н.Р., Кузнецова Н.В., Синицына О.Н.

Purpose. Identification and evaluation of human capacity of an enterprise exemplified by workshop № 41 of the Open Joint Stock Company "Zlatoust machine-building plant."

Methods. The research is based on quantitative methods, scoring and calculating the volume value of labor potential. For calculation methods of economic-statistical analysis have been used.

Results and practical importance. Indicators are identified to assess workers of the enterprise under research, evaluation criteria, dependence of productivity on skill level is demonstrated.

Scientific novelty. The pattern of changes (increase) in productivity with changing (improving) staff qualification is revealed.

Key words: human capacity, performance evaluation indicators of human capacity, labor productivity.

В настоящее время в условиях всеобщей интеллектуализации производства человек становится его основной движущей силой. Достижение определенного результата деятельности группы или организации зависит от многих факторов. Объективные социально-экономические процессы вынуждают организации ориентироваться на инновационное развитие, и особую роль в этом играет кадровый потенциал, своевременная оценка, развитие и управление которым может расширить возможности организации, вывести ее на новый конкурентный уровень, обеспечить устойчивое развитие [1].

Персонал сегодня – это главная движущая сила и стратегический ресурс любой организации. Долгое время в нашей стране управление организацией ориентировалось только на рациональное использование финансовых и материальных ресурсов при достижении поставленных целей, а роль персонала в организации функционирования предприятия была принижена. В последние десятилетия, особенно в развитых в рыночном отношении странах наметилась четкая тенденция ещё большего увеличения этой ценности. Управление персоналом при этом выступает как одно из важнейших направлений стратегического управления в современной организации, так как в условиях инновационной экономики и модернизации производства роль человека возрастает, а к его способностям, уровню знаний и компетенций предъявляются все более высокие требования [2, с 225].

Уровень развития персонала непосредственно влияет на конкурентные возможности организации и ее стратегические преимущества. Конкурентоспособное предприятие стремится максимально эффективно использовать возможности сотрудников, создавая все условия для наиболее полной отдачи и интенсивного развития их потенциала. Добиться оптимального взаимодействия человека и организации, а также их взаимоотношения с внешней средой позволяет стратегическое управление. Для достижения долгосрочного успеха компании необходимо постоянное выявление ценностных возможностей, реализация их в виде новых и многообещающих предложений ценности [3]. В нашей стране в условиях конкурентной борьбы и быстро меняющейся ситуации предприятия должны не только концентрировать внимание на внутреннем состоянии дел, но и вырабатывать долгосрочную стратегию, которая позволяла бы им поспевать за изменениями, происходящими в их окружении [4,с 147].

Одним из важных является кадровый потенциал, оценка которого позволит установить знания, навыки и умения, необходимые для выполнения конкретного задания на данном рабочем месте. В настоящее время недостаточно внимания уделяется анализу кадровой ситуации и использованию кадрового потенциала предприятия. Проблему исследования кадрового потенциала описывали в своих работах В. Я. Афанасьев, Б. М. Генкин, М. В. Грачев, А. Я. Кибанов, И. К. Корнев, И. Л. Литвинов и др.

Под кадровым потенциалом понимается весь численный состав постоянных работников организации, обладающих необходимыми профессиональной подготовкой и квалификацией, а также личностными особенностями для возможного участия в производственном процессе. Словом «потенциал» большинство экономистов обозначают средства, ресурсы, запасы, источники, которые могут быть использованы в производственных процессах (бизнес-процессах), а также различного рода возможности работника, коллектива или общества материализовать свои знания и умения с целью обеспечения жизнеспособности и развития фирмы в конкретной обстановке [5, с. 67].

В. Я. Афанасьев и И. К. Корнев определяют кадровый потенциал «как совокупность способностей всех людей, которые заняты в данной организации и решают определенные задачи. Кадровый потенциал заложен в тех функциях, которые он исполняет как профессионал и в силу своих способностей, знаний опыта» [6].

По мнению С. В. Андреева, «кадровый потенциал предприятия – это обобщающая характеристика совокупных способностей и возможностей постоянных работников предприятия, имеющих определенную квалификацию, прошедших предварительную профессиональную подготовку и обладающих специальными знаниями, трудовыми навыками и опытом работы в определенной сфере деятельности эффективно

выполнять функциональные обязанности и давать определенные экономические результаты в соответствии с текущими и перспективными целями предприятия» [7].

По нашему мнению, понятие кадрового потенциала следует рассматривать в контексте с понятием потенциал вообще. Тогда кадровый потенциал – это возможности определенной категории рабочих, специалистов, других групп работников, которые могут быть приведены в действие в процессе трудовой деятельности в соответствии с должностными обязанностями и поставленными перед обществом, регионом, коллективом целями на определенном этапе развития. Такой подход к определению кадрового потенциала дает возможность всестороннего анализа любой категории кадров на основе объективных экономических законов в соответствии с выбранным объектом, предметом исследования, а также его целями и задачами.

Управление кадровым потенциалом современной организации должно базироваться на следующих принципах [8]:

- соответствие трудового потенциала характеру, объему и сложности выполняемых трудовых функций и видов работ;
- обусловленность структуры трудового потенциала материально-вещественными факторами производства;
- эффективное использование трудового потенциала;
- создание условий для профессионально-квалификационного развития персонала, служебного продвижения и расширения профиля, умений и навыков работников.

Сущность рационального использования кадрового потенциала организации заключается в более полном выявлении и реализации способностей каждого работника, усилении творческого и содержательного характера труда, поднятии профессионально-квалификационного уровня работников с учетом его всестороннего стимулирования и соответствующей оценки вклада каждого работника в конечные результаты деятельности. С точки зрения современного менеджмента развитие кадрового потенциала рассматривается как главный резерв повышения эффективности работы организации. При этом инвестирование в развитие кадров играет часто большую роль, чем инвестиции, направляемые на модернизацию оборудования или на увеличение производственных мощностей.

При оценке потенциала персонала затрагивается вопрос эффективности работы всей организации, т.е. она является базисом для принятия решений по развитию как персонала, так и всей организации.

Для эффективного производственного процесса и выполнения планового задания необходимо определение потребности в кадрах с учетом специфики производства и трудовых функций. Вызов творческих стимулов к работе – ответ на требование одной из основных закономерностей общественного развития – повышения роли социального фактора и его обратного влияния на труд [9, 10]. Расчет численности должен основываться на балансе фактического использования рабочего времени, потребности в работниках по профессиям, уровню квалификации и дополнительной численности. Кроме того, в кадровой политике предприятия должно быть отражено прогнозирование спроса на рабочую силу, исходя из главных целей предприятия на предстоящий плановый период в соответствии с условиями выпуска продукции и ее сбыта. Для этого определяют общую и дополнительную потребность в персонале.

Общая потребность – это численность персонала, необходимая для выполнения запланированного объема работ. Дополнительная потребность характеризует дополнительное количество персонала к уже имеющейся численности на начало периода для выполнения намеченных задач [11].

Важной, но до конца не решенной остается проблема оценки трудового потенциала, с помощью которой можно измерять и интенсивно использовать как личный трудовой потенциал, так и организации в целом [12]. Процесс оценки индивидуальной деятельности персонала и его прозрачность повышают мотивацию и авторитет руководителя. Выбор методов оценки – сложная задача, которая должна учитывать многочисленные факторы внешней и внутренней среды [13, с. 39].

На практике применяются следующие методы измерения трудового потенциала [14,15]: *количественная оценка* (производится, как правило, лишь в отношении отдельного работника по таким показателям, как пол, возраст, стаж, уровень образования и т. д.), *балльная оценка* (производится по 7–10 балльной шкале в отношении показателей, характеризующих возраст, здоровье, подготовку работника и т. д.), *объемную величину* трудового потенциала организации можно устанавливать через совокупный фонд рабочего времени, выраженный в человеко-часах.

Величина трудового потенциала организации определяется по формуле:

$$Ф_п = Ф_к – Т_{нп}$$

или

$$Ф_п = Ч \cdot Д \cdot Т_{см},$$

где $Ф_п$ – совокупный потенциальный фонд рабочего времени организации, час.;

Таблица 1. **Наличие трудовых ресурсов Цеха № 41 ОАО «ЗЛАТМАШ»**

Категория работников, чел.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	Абсолютный прирост цепной		Темп роста цепной, %	
				2012 г.	2013 г.	2012 г.	2013 г.
Среднесписочная численность производственного персонала, в том числе:	232	194	195	–38	1	83,62	100,52
рабочие вспомогательные	33	23	22	–10	–1	69,70	95,65
рабочие основные	171	147	161	–24	4	85,96	102,72
руководители, специалисты, служащие	28	24	22	–4	–2	85,71	91,67

$Ф_к$ – величина календарного фонда рабочего времени, час.;

$Т_{нп}$ – нерезервообразующие неявки и перерывы, час. (т.е. регламентированные затраты, которые являются необходимыми – выходные и праздничные дни и т. п.);

Ч – численность работающих, чел.;

Д – количество дней работы в периоде, дн.;

$Т_{см}$ – продолжительность рабочего дня, час.

Кадровый потенциал предприятия меньше трудового потенциала предприятия на величину потенциальных возможностей неквалифицированных и малоквалифицированных рабочих, нештатных работников и совместителей. В этом и состоит их основное отличие.

Трудовой потенциал организации может быть рассчитан и по следующей формуле:

$$ТП = Ч_р \cdot С_р \cdot З_р \cdot К_к \cdot К_п,$$

где $Ч_р$ – общая численность персонала, чел.;

$С_р$ – показатель средней продолжительности трудовой деятельности работника в течение года, рассчитывается как средневзвешенная по числу работников величина с учетом отработанного ими времени (мес./чел.);

$З_р$ – показатель закрепляемости персонала.

Показатель закрепляемости персонала рассчитывается по формуле:

$$З_р = d_з + л(1\text{-}d_з),$$

где $d_з$ – удельный вес закрепившихся работников, %;

л – длительность периода трудовой деятельности работника, принятого, но не закрепившегося в организации;

$К_к$ – показатель квалификации работников.

Показатель квалификации работников рассчитывается по формуле:

$$К_к = 1 + V(м – 1),$$

где V – удельный вес квалифицированных работников в общей численности;

м – коэффициент редукции труда, принимается равным тарифному коэффициенту, отражающему квалификацию работника (сложность труда) в диапазоне от 0,1 до 6,0;

$К_п$ – показатель роста производительности труда при различной возрастной и половой структуре коллектива.

Таким образом, оценка кадрового потенциала осуществляется на основе ряда показателей и требует изучения с целью совершенствования организации труда и производства в условиях острой конкурентной борьбы между предприятиями.

Проведем оценку кадрового потенциала на примере Цеха № 41Открытого акционерного общества «Златоустовский машиностроительный завод». Сокращенное фирменное наименование Общества на русском языке: ОАО «Златмаш».

Кадровый потенциал Цех № 41 ОАО «ЗЛАТМАШ» включает в себя трудовой потенциал всех ее работников. Трудовой потенциал работника имеет сложное строение. С одной стороны, это совокупная способность физических и духовных средств отдельного работника для достижения заданных результатов деятельности. С другой – способность совершенствоваться в процессе труда, решать новые задачи, возникающие в результате изменений в производстве.

Обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами определяется путем сравнения фактического количества работников по категориям и профессиям с плановой потребностью. Особое внимание уделяется анализу обеспеченности предприятия кадрами наиболее важных профессий рассмотренных в таблице 1.

Балынская Н.Р., Кузнецова Н.В., Синицына О.Н.

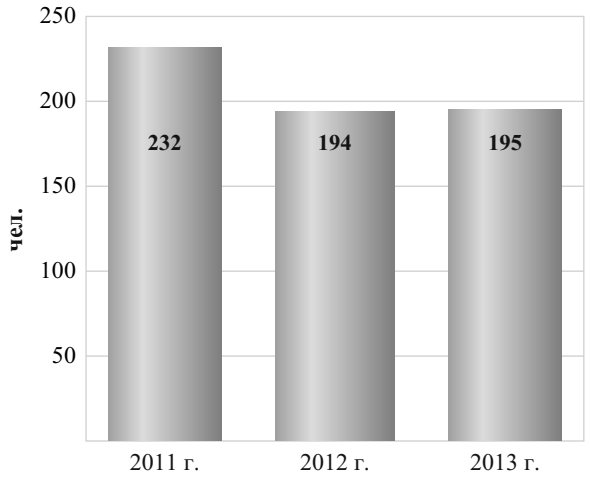

Рис. 1. **Динамика среднесписочной численности работников Цеха № 41**

По данным таблицы 1 наблюдается уменьшение общей численности работников в 2012 году на 38 чел. или 16,38%, в 2013 году увеличение численности на 1 чел. или 0,52%. В 2012 году сокращение численности основных рабочих произошло на 14,04%, а вспомогательных рабочих на 31,3%, руководителей на 14,29%. Явно выражено увеличение численности основных рабочих в 2013 году по сравнению с 2012 годом, что является положительным моментом (рис. 1).

Структура трудовых ресурсов Цеха № 41 представлена в таблице 2. В структуре численности работников наибольшую долю в 2011 году составляют основные рабочие 73,71%; руководители, специалисты, служащие – 12,07%. Доля основных рабочих увеличилась в 2012 году на 2,07%, доля руководителей, специалистов и служащих увеличивается в 2012г. на 0,3%, а в 2013 уменьшается на 0,06%, что является положительным моментом в деятельности данного цеха (рис. 2).

В рамках оценки кадрового потенциала необходимо также проанализировать качественный состав трудовых ресурсов Цеха № 41 за 2011–2013 гг. (таблица 3).

Анализ профессионального и квалификационного уровня рабочих производится путем сопоставления численности по разрядам с необходимой для выполнения каждого вида работ по участкам и предприятию в целом.

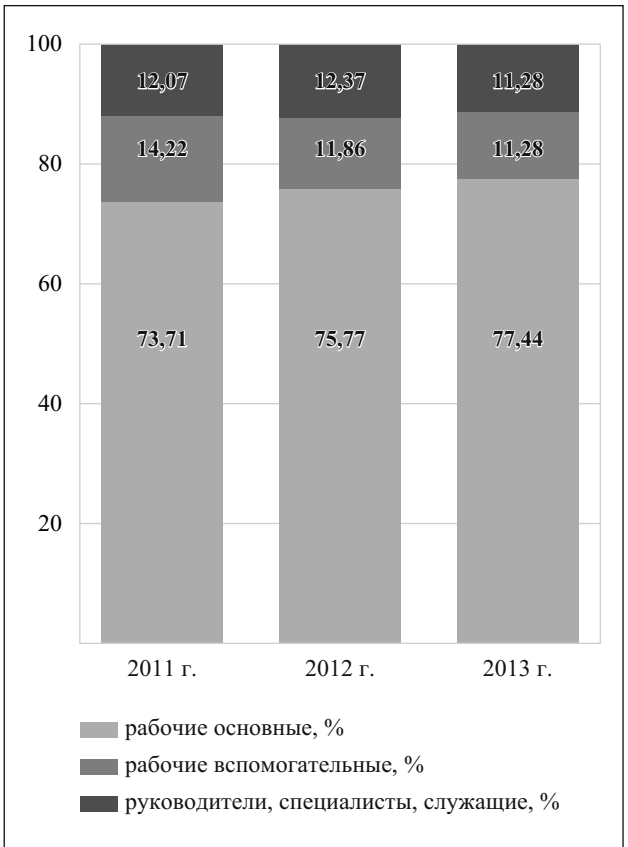

Рис. 2. **Структура трудовых ресурсов Цеха № 41 в 2011–2013 гг.**

Таблица 2. **Структура трудовых ресурсов Цеха № 41**

Категория работников	2011 г.	2012 г.	2013 г.	Структура, %			Изменение удельного веса, %	
				2011 г.	2012 г.	2013 г.	2012 г.	2013 г.
Среднесписочная численность производственного персонала, в том числе:	232	194	195	100,00	100,00	100,00	–	–
рабочие вспомогательные	33	23	22	14,22	11,86	11,28	–2,37	–0,57
рабочие основные	171	147	151	73,71	75,77	77,44	2,07	1,66
руководители, специалисты, служащие	28	24	22	12,07	12,37	12,31	0,30	–0,06

Таблица 3. **Состав рабочих по уровню квалификации Цеха № 41 за 2011–2013 гг.**

Разряд рабочих (Р)	Тарифные коэффициенты (ТК)	Среднесписочная численность рабочих, чел. (Ч)					
		2011 г.		2012 г.		2013 г.	
		человек	удельный вес, %	человек	удельный вес, %	человек	удельный вес, %
I	1,00	–	–	–	–	–	–
II	1,30	11	5,39	8	4,71	8	4,62
III	1,69	68	33,33	67	39,41	69	39,88
IV	1,96	87	42,65	75	44,12	77	44,51
V	2,27	30	14,71	15	8,82	15	8,67
VI	2,63	8	3,92	5	2,94	4	2,31
Итого $\Sigma_ч$		**204**	**100,00**	**170**	**100,00**	**173**	**100,00**
Средний тарифный разряд рабочих $Р \cdot Ч / \Sigma_ч$		**3,55**		**3,66**		**3,64**	

Для оценки соответствия квалификации рабочих сложности выполняемых работ по участку, цеху и предприятию сравниваются средние тарифные разряды рабочих.

Таким образом, из расчетов видно, что средний тарифный коэффициент 2012 года выше 2011 года на 0,11, а в 2013 году на 0,02 ниже, чем в 2012 году, что безусловно снижает эффективность работы. Поэтому необходимо в плане подготовки и переподготовки рабочих кадров предусмотреть повышение квалификации рабочих нужных специальностей. Состав рабочих по уровню квалификации Цеха № 41в 2013 г. представлен в таблице 4.

Как видно по данным таблицы 4 плановая потребность цеха в рабочих составляет 189 человек, а фактическое наличие рабочих составляет 173 человека, т.е. цех кадрами обеспечен не в полной мере, имеет место дефицит кадров в размере 16 человек (173–189).

Таблица 4. **Состав рабочих по уровню квалификации Цеха № 41 в 2013 г.**

Разряд рабочих	2013 г.	
	план	факт
I		–
II	6	8
III	64	69
IV	77	77
V	39	15
VI	3	4
Итого:	**189**	**173**
Средний тарифный разряд рабочих	**3,84**	**3,64**

Средний тарифный разряд фактический ниже планового на 0,2 (3,64 – 3,84), что свидетельствует о несоответствии квалификации рабочих уровню выполняемых работ.

Квалификационный уровень работников Цеха № 41 во многом зависит также от их возраста и образования. Поэтому в процессе анализа рассмотрим изменения в составе работников по возрастному признаку и образованию (таблицы 5–6).

Графически структура работников Цеха № 41 по возрасту представлена на рис. 3.

Данная диаграмма показывает, что происходит уменьшение численности специалистов во всех возрастных группах, положительным моментом является сокращение трудовых ресурсов в возрасте более 60 лет.

Структура трудовых ресурсов по образованию представлена в таблице 6. Графически структура работников Цеха № 41 по образованию представлена на рис. 4.

По данным таблиц 5–6 можно сделать вывод о том, что качественный состав трудовых ресурсов цеха улучшается, увеличивается в 2013 году по сравнению с 2012 годом доля специалистов со средним техническим образованием, а также происходит увеличение доли молодых специалистов.

В 2013 году наблюдается рост работающих со средним специальным образованием, сокращение числа работающих с начальным профессиональным образованием.

Структура работников по полу представлена в таблице 7.

Поскольку изменения качественного состава происходит в результате движения рабочей силы, то этому вопросу необходимо при анализе уделить

Таблица 5. **Структура трудовых ресурсов Цеха № 41 по возрасту за 2011–2013 гг.**

Возраст	2011 г.		2012 г.		2013 г.		Изменение, %	
	численность, чел.	удельный вес, %	численность, чел.	удельный вес, %	численность, чел.	удельный вес, %	2012 г.	2013 г.
до 20	18	7,76	17	8,76	17	8,72	1,00	–0,04
21–40	89	38,36	79	40,72	80	41,03	2,36	0,30
41–50	64	27,59	61	31,44	61	31,28	3,86	–0,16
51–60	49	21,12	37	19,07	37	18,97	–2,05	–0,10
Более 60	12	5,17	–	–	–	–	–5,17	–
Итого	**232**	**100,00**	**194**	**100,00**	**195**	**100,00**	**–**	**–**

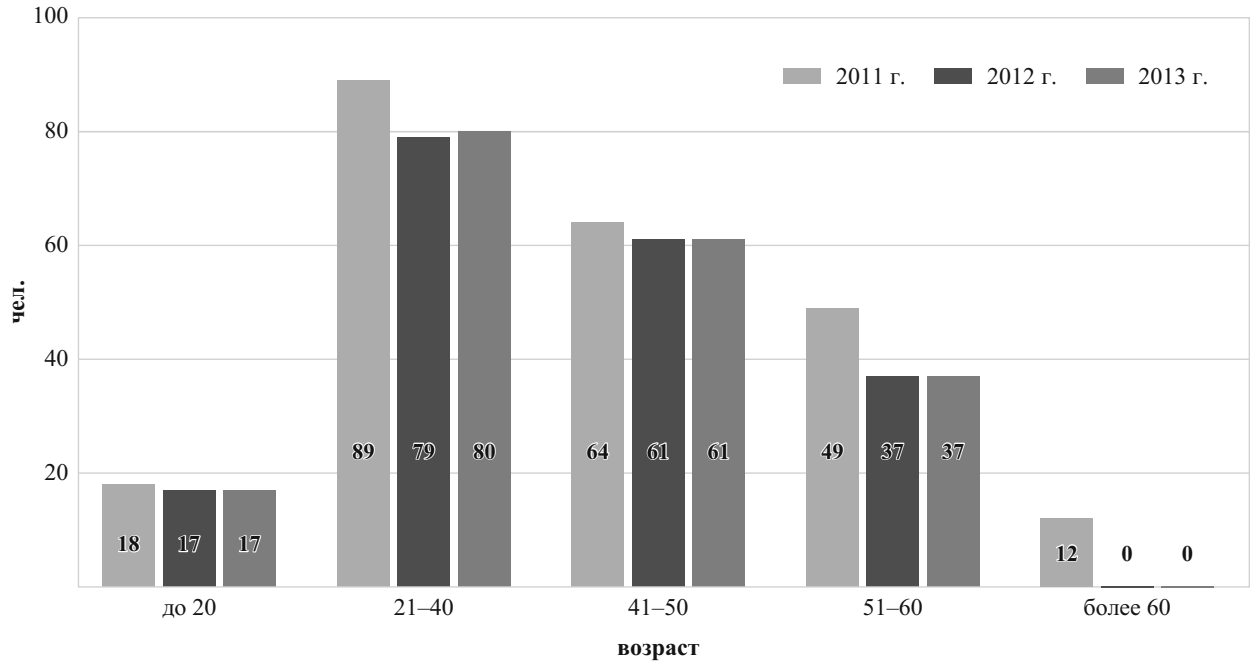

Рис. 3. **Структура работников по возрасту**

большое внимание. Данные для анализа представлены в таблице 8. Изменение качественного и количественного состава измеряется коэффициентами по приему и выбытию кадров, а также текучести и общего оборота рабочей силы.

На основе проведенных расчетов можно сделать следующие выводы о движении рабочей силы в 2012 году по сравнению с 2011 г. – коэффициент оборота по приему увеличился на 2,56%, по увольнению снизился на 30,2 %. В 2013 году наблюдается резкое сокращение коэффициента текучести кадров. Так с 2011 года по 2013 год значение данного коэффициента снизилось с 10,34% до 1,54%, при этом значение коэффициента общего оборота за анализируемый период снизилось на 11,36% (рис. 5). Показатели движения рабочей силы Цеха № 41 снижаются, на снижение данных показателей повлияло сокращение общего числа принятых и уволенных работников за 2012–2013 гг.

Один и тот же результат в процессе производства может быть получен при различной степени эффективности труда. Мера эффективности труда в процессе производства получила название производительности труда. Иными словами, под производительностью труда понимается его результативность или способность человека производить

Таблица 6. **Структура трудовых ресурсов по образованию за 2011–2013 гг.**

Образование	2011 г.		2012 г.		2013 г.		Изменение, %	
	численность, чел.	удельный вес, %	численность, чел.	удельный вес, %	численность, чел.	удельный вес, %	2012 г.	2013 г.
Высшее	75	32,33	72	37,11	72	36,73	4,79	–0,38
Среднее техническое	123	53,02	101	52,06	103	52,55	–0,96	0,49
Начальное профессиональное	28	12,07	21	10,82	21	10,71	–1,24	–0,11
Среднее	6	2,59	0	0	0	0	–2,59	0
Итого:	**232**	**100,00**	**194**	**100,00**	**196**	**100,00**	**0,00**	**0,00**

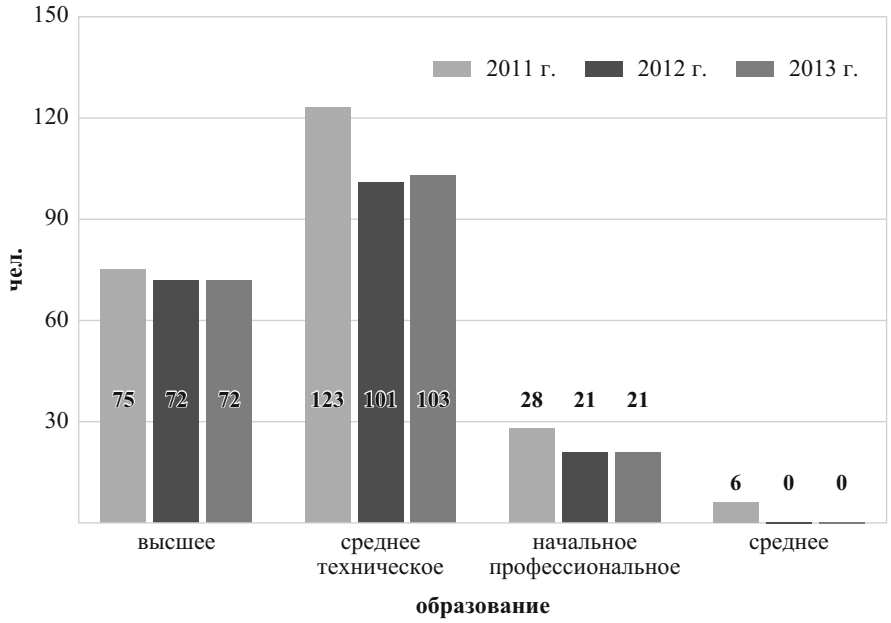

Рис. 4. **Структура работников Цеха № 41 по образованию**

за единицу рабочего времени определенный объем продукции.

На рабочем месте, в цехе, на предприятии производительность труда определяется количеством продукции, которую производит рабочий за единицу времени (выработка), или количеством времени, затрачиваемого на изготовление единицы продукции (трудоемкость). Для оценки уровня производительности труда применяется система обобщающих и частных показателей. К обобщающим показателям относятся среднегодовая, среднедневная, среднечасовая выработка продукции на одного работающего в стоимостном выражении.

Определим среднегодовую выработку в Цехе № 41 ОАО «ЗЛАТМАШ» за 2011–2013 гг. (таблица 9).

Таким образом, можно сделать вывод о том, что производительность труда в 2012 году по сравнению с 2011 годом снизилась на 14,17%, а в 2013 году повысилась на 10,23% (рис. 6).

Для начала определим зависимость производительности труда от уровня квалификации работников. Для этого рассчитаем корреляционный коэффициент зависимости этих двух показателей (таблица 10).

Таблица 7. **Структура работников по полу в 2013 г.**

Пол	Численность, чел.	Структура, %
Женский	93	47,69
Мужской	102	52,31
Итого	195	100,00

Коэффициент корреляции между уровнем квалификации и производительностью прессовщиков составил 0,998558, коэффициент корреляции между уровнем квалификации и производительностью электродчиков составил 0,998646, что свидетельствует о наличии тесной связи между уровнем квалификации и производительностью труда рабочих соответствующих профессий. Следовательно, повышая численность квалифицированных работников, увеличиваем и производительность труда в цехе, тем самым, повышается выпуск продукции (таблица 11).

Таблица 8. **Данные о движении рабочей силы Цеха № 41 за 2011–2013 гг.**

	Показатель	**2011 г.**	**2012 г.**	**2013 г.**	**Абсолютное изменение**		**Темп роста, %**	
					2012 г.	**2013 г.**	**2012 г.**	**2013 г.**
1	Объем продукции, млн. руб.	188,6	135,2	159,8	–43,4	34,6	75,70	125,59
2	Среднесписочная численность работников, чел.	232	194	195	–38	1	83,62	100,52
3	Численность персонала на начало года, чел.	270	194	194	–76	0	71,85	100,00
4	Численность работников на конец года, чел.	194	194	196	0	2	100,00	101,03
5	Количество принятых работников за год, чел.	12	15	5	3	–10	125,00	33,33
6	Количество выбывших работников за год, чел.	88	15	3	–73	–12	17,05	20,00
7	В том числе увольнение за нарушение трудовой дисциплины, по собственному желанию	24	5	3	–19	–2	20,83	60,00
8	Общее число принятых и уволенных работников, чел.	88	15	3	–73	–12	17,05	20,00
9	Коэффициент по приему работников (стр 5/стр 2 · 100), %	5,17	7,73	2,56	2,56	–5,17	149,52	33,12
10	Коэффициент по выбытию работников (стр 6/стр 2 · 100%), %	37,93	7,73	1,54	–30,2	–6,19	20,38	19,92
11	Коэффициент текучести кадров (стр 7/стр 2 · 100), %	10,34	2,57	1,54	–7,77	–1,03	24,85	59,92
12	Коэффициент общего оборота рабочей силы (стр 8/стр 2 · 100), %	43,10	15,46	4,10	–27,64	–11,36	35,87	26,52

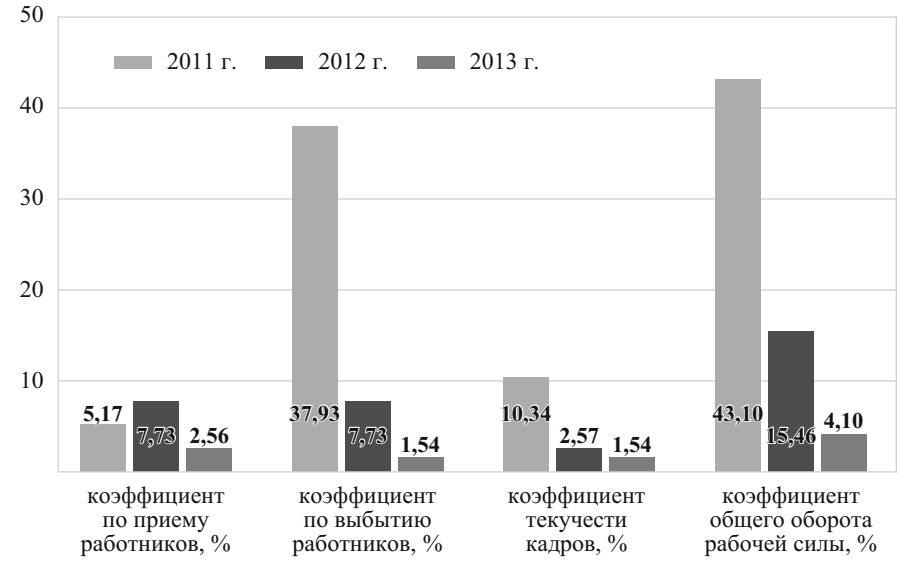

Рис. 5. **Динамика коэффициентов движения рабочей силы**

Таблица 9. **Расчет производительности труда работников Цеха № 41 за 2011–2013 гг.**

Показатель	2011 г.	2012 г.	2013 г.	Абсолютное изменение		Темп роста, %	
				2012 г.	2013 г.	2012 г.	2013 г.
Объем продукции, млн. руб.	188,6	135,2	149,8	–53,4	14,60	71,69	110,80
Среднесписочная численность работников, чел.	232	194	195	–38	1,00	83,62	100,52
Выработка, млн. руб./чел.	0,81	0,70	0,77	–0,12	1,47	85,73	110,23

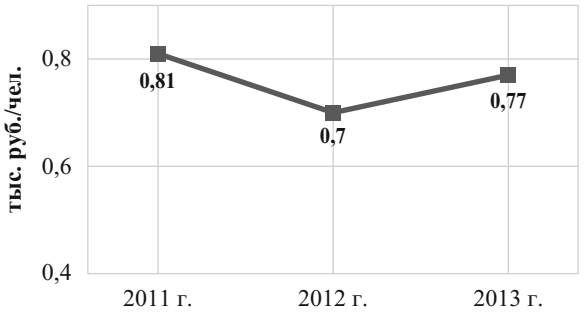

Рис. 6. **Динамика производительности труда**

Таблица 10. **Данные для расчета коэффициента корреляции**

Показатель	2013 г.	
	Разряд 4	Разряд 5
Численность прессовщиков, чел.	6	1
Производительность труда, тыс. руб./ чел.	237,4	365,6
Численность электродчиков, чел.	12	4
Производительность труда, тыс. руб./ чел.	291,0	386,1

Таблица 11. **Динамика показателей эффективности труда рабочих**

Показатель	2013 год		Прогноз	
	Разряд 4	Разряд 5	Разряд 4	Разряд 5
Численность прессовщиков, чел.	6	1	1	6
Выпуск продукции, тыс. руб.	1424,4	365,6	237,4	2193,6
Производительность труда, тыс. руб./ чел.	237,4	365,6	237,4	365,6
Численность электродчиков, чел.	12	4	7	9
Выпуск продукции, тыс. руб.	3492	1544,4	2031	3474,9
Производительность труда, тыс. руб./ чел.	291,0	386,1	291,0	386,1

Направим на повышение квалификации 5 человек прессовщиков, 5 человек электродчиков. Затраты на обучение рабочих в цехе в 2014 году представлены в таблице 12.

Итого эффект от реализации мероприятия выражен в увеличении выпуска продукции и составит:

$$(641,1 + 469,5) – 64,5 = 1046,1 \text{ тыс. руб.}$$

Таким образом, производительность труда рабочих цеха увеличится на 1046,1/173 = 6,05 тыс. руб./ чел.

Расчет производительности труда работников Цеха № 41 представлен в таблице 13.Таким образом,

Таблица 12. **Затраты на обучение рабочих в цехе в 2014 г.**

Направление затрат	Сумма, руб.	Количество обучающихся, чел.	Итого затрат, руб.
Курсы повышения квалификации прессовщиков	6200	5	31000
Курсы повышения квалификации электродчиков	6700	5	33500
Итого		**10**	**64500**

Таблица 13. **Расчет производительности труда работников Цеха № 41**

Наименование показателя	**2013 г.**	**Прогноз**	**Абсолютное изменение**	**Темп роста, %**
Объем продукции, млн. руб.	149,8	150,85	1,046	0,69
Среднесписочная численность работников, чел.	195	195	–	100
Выработка, тыс. руб./чел.	770	775,4	5,4	0,70

Таблица 14. **Состав рабочих по уровню квалификации Цеха № 41 в 2013 г.**

Разряд рабочих	**факт**	**прогноз**
I	–	–
II	8	8
III	69	69
IV	77	72
V	15	20
VI	4	4
Итого	**173**	**173**
Средний тарифный разряд рабочих	**3,64**	**3,67**

производительность труда работников цеха увеличится на 5,4 тыс. руб./ чел. или на 0,7%. Повышение квалификации рабочих в конечном итоге повлияет на уровень производительности труда работников в цехе.

В результате повышения квалификации рабочих изменится и средний тарифный разряд рабочих в цехе. Динамика среднего тарифного разряда представлена в таблице 14.

В результате повышения квалификации рабочих средний тарифный разряд рабочих в цехе увеличился на 0,03. А значит, повышение образовательного уровня работников, и, как следствие, результатов труда дает возможность совершенствования кадрового потенциала и повышения эффективности деятельности Цеха № 41 ОАО «ЗЛАТМАШ».

Таким образом, оценка кадрового потенциала современной организации – это систематический, организованный, управляемый процесс, нацеленный на интенсификацию и оптимизацию труда персонала, организацию здоровой конкуренции между работниками, соблюдение принципов открытости управления и социальной справедливости.

Литература:

1. Регулирование социально-экономических и политических процессов России: история и современность: монография / под ред. Н. Р. Балынской. Санкт-Петербург: Издательство ИНФО-да, 2014. 171 с.
2. Кузнецова Н.В., Синицына О.Н.К вопросу о стратегии управления персоналом организации// Современные тенденции в экономике и управлении: новый взгляд. 2010. № 6. С. 224–229.
3. Кузнецова Н.В., Синицына О.Н. Бренд, брендинг, бренд-менеджмент: к вопросу о роли в деятельности современной организации // Экономика и политика. 2014. № 2 (3). С. 118–122.
4. Кузнецова Н.В., Синицына О.Н. Стратегическое управление персоналом современной организации // Управление персоналом современной организации: монография / Е. Ю. Гаранина, В. Н. Гонин, Н. А. Гончаревич и др. / под общ.ред С. С. Чернова. Книга 3. Новосибирск: Изд-во «СИБПРИНТ», 2010. С 146–171.
5. Петров А.В. Обучению – опережающий характер // Деньги и кредит. 1999. № 6.
6. Афанасьев В.Я. Введение в государственное управление: [учеб.пособие в 3 кн.] / В. Я. Афанасьев, И. К. Корнев. М.: Финстатинформ, 1998. Кн.3.
7. Андреев С.В. Кадровый потенциал и проблемы занятости в условиях перехода России к рыночным отношениям М.: Изд-во ин-та социологии, 1997.
8. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: учебник. Изд. 4-е, доп. и перераб. М.: ИНФРА-М, 2010. 695 с.
9. Акьюлов Р.И. Современные инструменты менеджмента и маркетинга в муниципальном управлении // Муниципалитет: экономика и управление. 2014. № 4 (9).
10. Тургель И.Д. Межмуниципальное сотрудничество в РФ: опыт экономико-статистического анализа // Муниципалитет: экономика и управление. 2014. № 1 (6). С. 35–40.
11. Попов Л.А. Анализ и моделирование трудовых показателей: Учебник. Изд. 2-е, доп. и перераб. М.: Финансы и статистика, 2007, 366 с.
12. Балынская Н.Р. Роль средств массовой информации в создании имиджа территории: муниципальный уровень управления (пример Магнитогорска) // Экономика и политика. 2014. № 1 (2). С. 14–15.
13. Синицына О.Н. Бенчмаркинг персонала организации // Инновационный Вестник Регион. 2013. № 4.2. С. 39–46.
14. Веснин Н.Р. Практический менеджмент персонала. М.: «Юристъ», 2003. 548 с.
15. Егоршин А.П. Управление персоналом: учебник. Изд. 6-е. Н.Новгород: НИМБ, 2007. 1100 с.

References:

1. Regulation of the socio-economic and political processes in Russia: history and modern time: monograph / ed. By N. R. Balynskaya. St. Petersburg: Publishing house INFOda, 2014. 171 p.
2. Kuznetsova N.V., Sinitsyna O.N. On the issue of personnel management strategy // Current trends in economics and management: a new look. 2010. № 6. P. 224–229.
3. Kuznetsova N.V., Sinitsyna O.N. Brand, branding, brand management: on the role in modern enterprise activity // Economics and politics. 2014. № 2 (3). P. 118–122.
4. Kuznetsova N.V., Sinitsyna O.N. Strategic personnel management of a modern enterprise. // Personnel management of a modern enterprise: monograph / E. Yu. Garanina, V. N. Gonin, N. A. Goncharevich et al. / Gen. ed. by S. S. Chernov. Book 3. Novosibirsk: Publishing house "SIBPRINT", 2010. P. 146–171.
5. Petrov A.V. Advancement for raining // Money and Credit. 1999. № 6
6. Afanasiev V.Ya. Introduction to public administration: [course book in 3 books.] / V. Ya. Afanasev, I. K. Kornev. M.: Finstatinform, 1998. Book.3.
7. Andreev S.V. Human capacity and employment problems in conditions of Russia's transition to market economy M.: Publishing house of the inst-te of sociology, 1997.
8. Kibanov A.Ya. Personnel management: course book. 4th ed., rev. and ext. M.: INFRA-M, 2010. 695 p.
9. Akyulov R.I. Modern tools of management and marketing in municipal administration // Municipality: economics and management. 2014. № 4 (9).
10. Turgel I.D. Intermunicipal cooperation in the RF: experience of economic and statistical analysis // Municipality: economics and management. 2014. № 1 (6). P. 35–40.
11. Popov L.A. Analysis and modeling of labor indicators: course book 2nd ed., rev. and ext. M.: Finance and statistics, 2007, 366 p.
12. Balynskaya N.R. The role of mass media in creating the image of a territory: municipal level of government (exemplified by Magnitogorsk) // Economics and Politics. 2014. № 1 (2). P. 14–15.
13. Sinitsyna O.N. Benchmarking of the enterprise personnel // Innovation Bulletin Region. 2013. № 4.2. P. 39–46.
14. Vesnin N.R. Practical personnel management. M.: "Jurist», 2003. 548 p.
15. Egorshin A.P. Human resource management: course book. Ed. 6th. N. Novgorod: NIMB 2007. 1100 p.