

ОБОСНОВАНИЕ МЕТОДИКИ ОЦЕНКИ РАЗВИТИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА КАДРОВ

Бенищевич А.Г., 5 курс,

Макаренко И.В., ст.преподаватель,

УО «Белорусский государственный технологический факультет»

Осуществление эффективной кадровой политики на предприятии предполагает систематическое и непрерывное слежение за уровнем развития характеристик трудового потенциала работников, степенью его реализации, а также факторами, определяющими его динамику в процессе

эволюционного развития. Проблема выбора комплексной методики для оценки трудового потенциала кадров является актуальной для каждого предприятия.

Своевременная диагностика проблем в развитии трудового потенциала, анализ их причин, а также оценка их важности и возможности разрешения может осуществляться с помощью мониторинга персонала. Мониторинг следует дифференцировать по этапам развития трудового потенциала работников предприятия, по каждому из которых проводится соответствующий анализ:

на допроизводственном этапе - оценка уровня теоретической подготовки и практических навыков выпускников;

на адаптационном периоде – оценка состояния трудового потенциала вновь принятых работников и его использования;

на этапе активного освоения производственных процессов и достижения высокого уровня компетенции - анализ причин, сдерживающих или способствующих наиболее полной реализации трудового потенциала работников

Методика анализа действенности системы управления развитием трудового потенциала кадров может включать следующие показатели:

- эффективности управления структурой персонала и величиной трудового потенциала работников (закрепление работников на рабочих местах, текучесть кадров, качественная и количественная укомплектованность кадрового состава);
- эффективности реализации трудового потенциала работников (производительность труда, рентабельность продаж, рентабельность затрат на оплату труда);
- развития трудового потенциала (уровень квалификации работников предприятия, доля работников с высшим и средним профессиональным образованием);
- функционирования системы обеспечения управления трудовым потенциалом (количество случаев производственного травматизма, потери рабочего времени);
- косвенные показатели эффективности (количество рекламаций клиентов и стоимость работ, на которые они поданы, уровень брака в работе).

В качестве основного критерия степени развития трудового потенциала следует выделить его количественную характеристику на основе показателей, наиболее полно отражающих использование труда и заработной платы на предприятии. С этой целью возможно применение показателя комплексной оценки уровня использования кадров на предприятии, рассчитанного с учетом взаимосвязи аналитических параметров в линейной форме и коэффициентов значимости каждого из них. В качестве данных параметров могут быть использованы удельный вес рабочих в общей численности работников ($K_{\text{раб}}$); коэффициент текучести кадров ($K_{\text{тек}}$); коэффициент использования фонда рабочего времени ($K_{\text{фрв}}$); доля заработной платы в стоимости выпускаемой продукции ($K_{\text{фзп}}$). Уравнение показателя комплексной оценки использования кадров ($K_{\text{ис.к}}$) имеет вид:

$$K_{\text{ис.к.}}=0,112 \cdot K_{\text{раб}}+0,193 \cdot (1-K_{\text{тек}})+0,187 \cdot K_{\text{фрв}} +0,335 \cdot (1-K_{\text{фзп}})$$

Расчет комплексного показателя следует проводить как на данный момент времени, так и в динамике, а также для сравнения с результатами работы других предприятий отрасли.

В ходе исследования был проведен комплексный анализ степени развития трудового потенциала кадров в ОАО «Гродно Азот» за 2005-2006 гг., который показал, что ухудшилась структура персонала предприятия, так как на 0,44% снизилась доля рабочих в общей численности работающих, снизился явочный фонд рабочего времени одного рабочего на 3,66 дня. Вместе с тем, изменение среднегодовой выработки как одного рабочего, так и одного работающего имело положительную динамику и составило соответственно 18,24% и 17,57%. Кроме того, снизился коэффициент текучести кадров на предприятии и составил 3,5%. В целом по исследуемому предприятию уровень использования кадров на повысился, о чем свидетельствует положительная динамика показателя комплексной оценки использования кадров.

Таким образом, для оценки степени развития трудового потенциала предприятия, его динамики и анализа эффективности системы управления может использоваться широкий спектр показателей и методик анализа, выбор которых зависит от специфики предприятия и особенностей его кадрового состава.