УДК 334.012

АНАЛИТИЧЕСКАЯ СИСТЕМА КОМПЛЕКСНОЙ ОЦЕНКИ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРОЕКТНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

[1]Грахов В.П., [2]Мохначев С.А., [1]Фролова В.П.

[1]ГОУ ВПО «Ижевский государственный технический университет им. М.Т. Калашникова», Ижевск, e-mail: pgs@istu.ru;

[2]НОУ ВПО «Восточно-Европейский институт», Ижевск, e-mail: sa195909@yandex.ru

В статье рассматривается построение аналитической системы комплексной оценки состояния кадрового потенциала проектной организации. Исследуется роль влияния конкурентной среды на развитие организации. Динамика кадровых показателей во многом зависит от состояния рынка, от ситуации в экономике страны, от мер и способов выживаемости и развития предприятия в постоянно меняющихся внешних условиях. В свою очередь, конкурентная среда и ее формирование в современном мире является основой развития рыночных отношений. Отражается необходимость интеграции маркетинга в управленческий процесс. В результате анализа выявляются слабые стороны в управлении трудовыми ресурсами и разрабатываются предложения по совершенствованию кадрового потенциала организации. В частности, авторы отмечают, что развить кадровый потенциал организации можно за счет эффективного восполнения и повышения качественного уровня кадров, квалифицированного уровня стимулирования и мотивации сотрудников, инновационной осведомленности кадровой службы. Предприятию необходимо уделить должное внимание организационной структуре, кадровой политике, маркетингу и общей программе развития компании в условиях современного состояния развития рынка и экономики страны.

Ключевые слова: проектная организация, кадровый потенциал, анализ кадров, управление в рыночных условиях

ANALYTICAL SYSTEM FOR INTEGRATED ASSESSMENT OF HUMAN RESOURCE CAPACITY PROJECT ORGANIZATION

[1]Grakhov V.P., [2]Mokhnachev S.A., [1]Frolova V.P.

[1]Izhevsk State Technical University named after M.L. Kalashnikov, Izhevsk, e-mail: pgs@istu.ru;

[2]Eastern-European Institute, Izhevsk, e-mail: sa195909@yandex.ru

The article discusses the analytical system of complex estimation of personnel potential of the project organization. Examines the role of the influence of competitive environment on organization development. Dynamics of HR metrics is largely dependent on the state of the market, situation in the economy, ways of survival and development of the enterprise in a constantly changing external environment. In turn, the competitive environment and its development in the modern world is the basis of development of market relations. Reflects the need for integration of marketing in the management process. The analysis reveals weaknesses in management of labour resources, and developed proposals on improvement of personnel potential of the organization. In particular, the authors note that to develop our human resources organization through effective replenishment and improvement in the quality of personnel, qualified level of stimulation and motivation of employees, innovation awareness personnel services. The company needs to pay due attention to organizational structure, HR, marketing and General programme of development of the company in conditions of a modern status of development of the market and the economy.

Keywords: project organization, personnel potential, frame analysis, management of in market conditions

Современные рыночные условия диктуют любому предприятию условия выживания при высокой конкуренции, которые включают в себя повышенные требования к эффективности производства, внедрения современных средств и методов управления, как компаниями, так и производственными процессами, повышающими конкурентоспособность предлагаемых товаров и услуг. В настоящее время наибольшим вниманием пользуются комплексные концепции, ориентированные на общее качество деятельности и на развитие персонала. Поскольку основные резервы роста эффективности деятельности исчерпаны, то требуются более тонкие механизмы выявления резервов [5, 7]. Большое внимание в выявлении этих резервов и в достижении поставленных задач следует уделить экономическому анализу.

Анализ помогает выявить соответствие кадрового потенциала стратегиям компании, оценить результаты деятельности не только предприятия, но и подразделений, а также отдельных работников, вырабатывая рекомендации по более рациональному использованию сотрудников с учетом их психологических особенностей. С помощью кадрового анализа можно выработать экономическую стратегию развития предприятия, выявить резервы повышения эффективности производства, определить причины проблем и возможные методы их устранения.

Проведем анализ кадрового потенциала на примере проектно-строительной компании ООО «Развитие», основанной в 1992 году, осуществляющей коммерческое и жилищное строительство в г. Ижевске.

Строительную организацию ООО «Развитие» характеризует линейная модель управления. Для линейной организационной структуры управления характерно наличие руководителя в каждом структурном подразделении, который наделен всеми полномочиями и осуществляет единоличное руководство над работниками. Структурное подразделение проектной организации, которое представлено на рисунке, состоит из администрации и двенадцати отделов.

Самая основная составляющая рабочего процесса любой организации – кадровый состав. Кадры фирмы – это часть персонала, в которую включаются основные (штатные, постоянные), как правило, квалифицированные работники [2].

По характеру выполняемых функций промышленно-производственный персонал (ППП) подразделяется на четыре категории: рабочих, технических исполнителей (служащих), специалистов и руководителей [6].

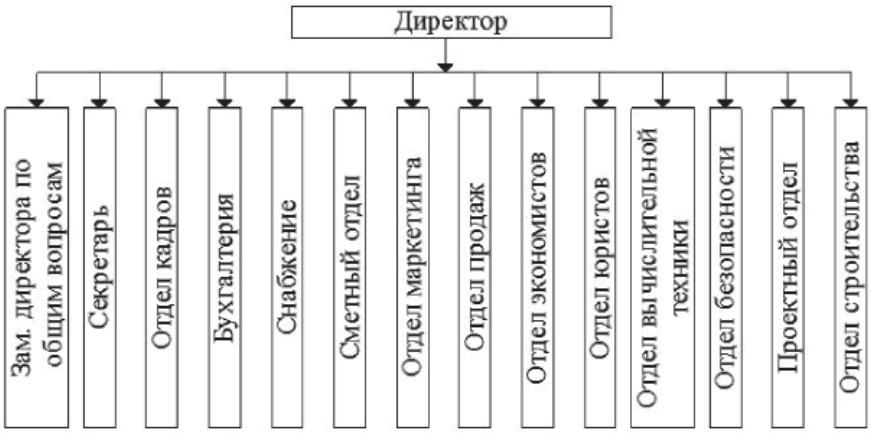
Рассмотрим изменения, которые произошли в кадровом составе исследуемой организации за последние три года. Для этого определим, какую долю составляет каждая категория сотрудников, сравним численности персонала по годам, дадим характеристику образовательного уровня и заработной платы.

В результате анализа штатного расписания организации за последние три года можно сделать вывод о том, что организация имеет сравнительно небольшой штат сотрудников.

В 2014 году по сравнению с 2013 годом произошли следующие изменения в структуре рабочей силы: общая численность работающих возросла на 33 % (на 20 человек), в том числе за счет увеличения административно-управленческого персонала на 5 человек, специалистов на 5 человек и основных работников на 8 человек. Исходя из этого, можно сделать вывод о том, что компания стала развиваться.

Динамика численности в 2015 году по сравнению с 2014 годом обратная. Штат уменьшился на 18 человек, в том числе 3 человека из администрации, 12 человек – специалисты, 3 человека – основные работники. По данным таблицы можно сделать вывод об уменьшении состава специалистов и основных работников, что связано с сокращением объема работ.

Характеристика образовательного уровня сотрудников ООО «Развитие» содержится в табл. 2.



Структура предприятия ООО «Развитие»

Таблица 1

Структура рабочей силы

Показатели	Ед. измерения	2013	%	2014	%	2015	%
Всего персонала:	чел.	60	100	80	100	62	100
из них: – административно-управленческий персонал	чел.	17	28	22	27,5	19	30,6
– специалисты	чел.	13	23	20	25	8	12,9
– основные работники	чел.	30	49	38	47,5	35	56,6

Таблица 2

Образовательный уровень персонала, чел.

Образовательный уровень	2013	2014	2015
Высшее образование	23	34	27
Среднее профессиональное образование	22	21	16
Полное среднее образование	15	23	19
Повышение квалификации	3	5	3

Каждый работник является специалистом в своей области и имеет соответствующее образование. В исследуемой организации высшее образование имеют 42,5% персонала. Если сравнивать с 2013 годом, то здесь удельный вес работников с высшим образованием составил 39%. Свою квалификацию повысили в 2014 году 6% работников фирмы, в то время как в 2013 году удельный вес таких работников составил всего 5 процентов. В 2015 году высшее образование имеют 43,5% сотрудников, 25,8% – среднее профессиональное, 30,6% – полное среднее. Квалификацию повысили 3 сотрудника.

Одна из ключевых задач в управлении персоналом – дальнейшее повышение профессионального уровня специалистов ООО «Развитие», т.к. обучение персонала является частью общей стратегии развития Общества. Возможность повышения квалификации персонала является стимулом для любого работника к дальнейшему продуктивному труду, т.е. является одним из видов мотивирования персонала.

Выполненный анализ уровня зарплаты в данной организации позволил нам оценить его как средний по региону.

Далее определим показатели наличия, движения и использования персонала организации, а также показателей производительности труда. Рассмотрим движение рабочей силы на основе табл. 3.

Проведенные расчеты коэффициентов, используемых для оценки кадрового потенциала организации, приведены в табл. 4.

Таблица 3

Движение рабочей силы в ООО «Развитие», чел.

Показатель	2013	2014	2015
Среднесписочная численность работников	60	80	62
Принято на предприятие	13	35	2
Уволено с предприятия	4	5	36
по собственному желанию	2	2	10
за нарушение трудовой дисциплины	2	3	6
попали под сокращение	0	0	20

Таблица 4

Расчет коэффициентов, используемых для оценки кадрового потенциала организации

Коэффициент	Формула расчета	Значения коэффициента		
		2013	2014	2015
Коэффициент динамики числа занятых Кд	Кд=(Чп–Чув)/Чср	(13–4)/60=0,15	(35 –5)/80=0,375	(2 –36)/62=–0,548
Коэффициент динамики численного состава Кдчс	Кдчс=ДЧ/Чср		(80–60)/80=+0,25	(62-80)/62=–0,29
Коэффициент оборота по приему работников Кпр	Кпр=Чприн/Чобщ	13/60=0,217	35/80=0,438	2/62=0,032
Коэффициент оборота по увольнению Кв	Кв=Чув/Чср	4/60=0,067	5/80=0,063	36/62=0,581
Коэффициент текучести кадров Кт	Кт=Чувсж/Чср	(2+2)/60=0,067	(2+3)/80=0,063	(10+6)/62=0,258
Коэффициент постоянства персонала Кп	Кпс=Чг/Чср	48/60=0,8	60/80=0,75	54/62=0,871

Обозначения: Чп – количество поступивших работников; Чув – количество уволившихся работников; ДЧ – колебания среднесписочного состава; Чср – среднесписочный состав; Чприн – количество принятого на работу персонала; Чобщ – среднесписочная численность персонала; Чувсж – количество уволившихся по собственному желанию и за нарушение трудовой дисциплины; Чг – количество работников, проработавших весь год.

Коэффициент динамики численного состава показывает увеличение численного состава в 2014 году по сравнению с 2013 годом на 25% и уменьшение его в 2015 году в сравнении с 2014 годом на 29%.

Коэффициент оборота по приему работников показывает увеличение вновь принятых работников в 2014 году на 22,1% в сравнении с 2013 годом и уменьшение в 2015 году на 40,6% в сравнении с 2014 годом.

Коэффициент оборота по увольнению показывает уменьшение увольнения кадров за анализируемый период: в 2014 году на 0,4% в сравнении с 2013 годом, – и увеличение в 2015 году на 51,8% в сравнении с 2014 годом.

В 2014 году показатель текучести кадров уменьшился на 0,4% по сравнению с 2013 годом, в 2015 году он увеличился на 19,5% по сравнению с 2014 годом.

Сравнивая показатели текучести по приему и по увольнению, можно заключить, что 2013 и 2014 годы были более успешными, но текучесть все равно была высокой, коллектив был нестабилен и непостоянен. В 2015 году произошел кризис на предприятии, и уволенных было намного больше нанятых. Излишняя текучесть вызывает значительные экономические потери, а также создает организационные, кадровые, технологические, психологические трудности.

Коэффициент постоянства персонала должен стремиться к 1,0. Он показывает, что на предприятии на протяжении анализируемого периода наблюдается текучесть кадров. Наиболее типичными причинами увольнения работников по собственному желанию, как правило, являются неудовлетворенность условиями и организацией труда, низкий уровень заработной платы, удаленность места жительства от места работы, плохие взаимоотношения с нанимателем.

Выполним анализ потерянного времени по формуле

$$Пв = (Пт/100)\cdot Чп\cdot Фв,$$

где Пв – потери рабочего времени по причине текучести; Пт – возможное повышение производительности труда (принимается прирост производительности труда, достигнутый в организации); Чп – численность работников, принятых в течение года; Фв – расчетный фонд рабочего времени одного рабочего за год.

Такие потери характеризуются возможным снижением производительности вновь принятых работников по сравнению со средней по организации. По данным социологических исследований, выработка вновь принятого работника в первый месяц его работы ниже средней примерно на 1/3, во второй месяц – на 10%.

Предположим, что прирост производительности труда в организации за год – 5,8%. В организацию было принято 114 человек, число отработанных одним работником дней составило 230,5. Рассчитанные величины потерь рабочего времени для данного случая являются значимыми, поэтому необходимы мероприятия по эффективному использованию рабочего времени и повышению мотивации персонала. Необходимо проводить работу с персоналом, применять принципы стимулирования и мотивации, анализировать применяемые принципы и делать соответствующие выводы.

В свою очередь, предприятие пытается повысить удовлетворенность сотрудников за счет создания здоровой рабочей атмосферы в коллективе, организации технически оснащенных рабочих мест. Также на предприятии проводится планомерная работа с кадрами, с резервом для выдвижения, которая строится на таких организационных формах, как подготовка кандидатов на выдвижение по индивидуальным планам, обучение на специальных курсах и стажировка на соответствующих должностях.

Предприятие предъявляет определенные требования к своим сотрудникам. К ним можно отнести следующие: профессионализм, высокая грамотность, коммуникабельность, способность усваивать информацию, энтузиазм, а также преданность своему делу.

Делая вывод о кадровом потенциале, можно заключить, что компании необходимо обеспечить стабильные места для персонала, ведь повышенная текучесть кадров снижает эффективность деятельности. Развить кадровый потенциал организации можно за счет эффективного восполнения и повышения качественного уровня кадров, квалифицированного уровня стимулирования и мотивации сотрудников, инновационной осведомленности кадровой службы. Предприятию необходимо уделить должное внимание организационной структуре, кадровой политике, маркетингу и общей программе развития компании в условиях современного состояния развития рынка и экономики страны.

Для формирования и развития кадрового потенциала необходимыми компонентами являются: наличие эффективной научной инфраструктуры организации: качественный потенциал научных работников и специалистов; наличие научных школ и технологий; научный задел в форме интеллектуальной собственности; использование маркетинговых инструментов для

передачи инновационных технологий на рынок продукции и услуг [3].

Динамика кадровых показателей во многом зависит от состояния рынка, от экономики страны, от мер и способов выживаемости и развития предприятия в постоянно меняющихся внешних условиях. В свою очередь, конкурентная среда и ее формирование в современном мире является основой развития рыночных отношений. Решение проблем конкурентоспособности становится неким стратегическим ресурсом всей экономики России. Эта проблема актуальна во всех отраслях, в том числе и в строительной отрасли [4].

Управление рыночно ориентированной организацией должно основываться на принципе интеграции маркетинга персонала в управленческий процесс, т.е. деятельности, направленной на обеспеченность кадровым потенциалом компании. Именно маркетинг позволяет системам управления производственно-хозяйственной деятельностью различных субъектов достигать необходимой гибкости, адаптивности, стратегической маневренности, без которой невозможно функционировать в динамично развивающейся рыночной среде [1].

Комплексная оценка кадрового потенциала компании – важнейший элемент управления персоналом. Персонал организации является главным ресурсом, от эффективности использования которого напрямую зависят результаты деятельности организации.

Список литературы

1. Алексеева Н.А. Теория и практика взаимодействия рынков жилья и жилищных услуг // Вестник Удмуртского университета. Серия Экономика и право. – 2013. – № 2–2. – С. 5–10.

2. Вуец Л.В. Конкурентоспособность трудовых ресурсов // Фотинские чтения – 2014. Сборник материалов Ежегодной международной научно-практической конференции. Весеннее собрание. – Ижевск. 2014. – С. 218–223.

3. Глухова Е.А. Аналитическая система комплексной оценки кадрового потенциала научной медицинской организации / Е.А. Глухова, Е.Л. Потемкин // Социальные аспекты здоровья населения. – 2012. – № 4.

4. Кислякова Ю.Г., Грахова Е.В., Анисимова Н.В. Развитие принципов производственного менеджмента через корпоративную социальную ответственность и устойчивость строительной организации // Экономика и предпринимательство. – 2014. – № 5–1 (46–1). – С. 783–786.

5. Мохначев К.С., Мохначева Е.С. Развитие интеграции субъектов хозяйствования в регионе // European student scientific journal. – 2015. – № 1.

6. Овчинникова М.С. Экономика организации: учеб. пособие / М.С. Овчинникова, А.Е. Иванов. – Челябинск: Издательский центр ЮУрГУ, 2010. – 70 с.

7. Суетин С.Н., Титов С.А. Управление портфелем проектов: стратегический уровень проектного управления // Экономика и предпринимательство. – 2014. – № 5–2 (46–2). – С. 509–515.

References

1. Alexeeva N.A. *Vestnik Udmurtskogo universiteta. Serija Jekonomika i pravo Bulletin of Udmurt University. Series Economics and law*. 2013. no. 2–2. pp. 5–10.

2. Vuez L.V. *Fotinskie chtenija 2014. Sbornik materialov Ezhegodnoj mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoj konferencii. Vesennee sobranie* [Fotinskii reading 2014. The collection of materials of international scientific-practical conference. Spring meeting]. Izhevsk. 2014. pp. 218-–223.

3. Glukhova E.A., Potemkin E.L. *Socialnye aspekty zdorovja naselenija Social aspects of health of the population.* 2012. no 4.

4. Kislyakova Yu.G., Grakhova E.V., Anisimova N.I. *Jekonomika i predprinimatelstvo Economics and entrepreneurship.* 2014. no. 5–1 (46–1). pp. 783–786.

5. Mokhnachev K.S., Mokhnacheva E.S. *Evropejskij studencheskij nauchnyj zhurnal European student scientific journal.* 2015. no. 1.

6. Ovchinnikova M.S., Ivanov A.E . *Jekonomika organizacii* [Economics of organization]. Chelyabinsk: Publishing center SUSU, 2010. 70 p.

7. Suetin S.N., Titov S.A. *Jekonomika i predprinimatelstvo Economics and entrepreneurship.* 2014. no. 5–2 (46–2). pp. 509–515.