

Анализ эффективности управления кадровыми ресурсами (на примере ООО «Бековский РПК «Октябрь»»)

Л.В. Макарова, Р.В. Тарасов, Е.А. Гусарова

*ФГБОУ ВО «Пензенский государственный университет
архитектуры и строительства»*

Аннотация: В настоящее время квалифицированный персонал является основой развития любого предприятия. В современной практике управления человеческими ресурсами большое значение имеет понятие «кадровый потенциал», представляющий собой знания, умения, навыки сотрудников, которые могут быть использованы для достижения конкретных целей и задач предприятия. Для совершенствования деятельности предприятия с позиций управления человеческими ресурсами необходим регулярный мониторинг и оценка кадрового потенциала. В работе представлена методика оценки эффективности управления кадровыми ресурсами на примере деятельности предприятия ООО «Бековский РПК «Октябрь»».

Ключевые слова: кадровый потенциал, индекс стабильности кадров, индекс материальной привлекательности отрасли, индекс текучести кадров

В современных условиях рыночной экономики, направленной на постоянное совершенствования качества продукции, особое внимание следует уделить процессу управления человеческими ресурсами с позиций обеспечения высокого кадрового потенциала предприятия. Данная задача требует разработки и внедрения системы управления кадровым потенциалом [1].

Задачей, которую выполняет система управления персоналом, является не только удовлетворение потребностей предприятия, но и более полное удовлетворение потребностей сотрудников [2,3].

Развитие кадрового потенциала предусматривает финансовые вложения в развитие работников с целью повышения их конкурентоспособности и конкурентоспособности всего предприятия [4]. Чтобы поддерживать конкурентоспособность на высоком уровне, а также занимать выгодное положение на рынке, предприятию необходима система мониторинга кадрового потенциала [5...8].

В целом, оценка кадрового потенциала предприятия предполагает следующую последовательность действий [9,10]:

- определение критериев, влияющих на достижение целей функционирования системы управления человеческими ресурсами;
- оценивание значений критериев кадрового потенциала;
- расчет индексов частных показателей эффективности системы управления человеческими ресурсами;
- разработку рекомендаций на основе полученных данных.

Проведем оценку эффективности управления кадровыми ресурсами на примере деятельности предприятия ООО «Бековский РПК «Октябрь»». Предварительно были рассчитаны критерии, представленные в таблице №1.

Таблица №1

Значения критериев кадрового потенциала ООО «Бековский РПК «Октябрь»» за период 2014-2018 г.г.

Значения критериев кадрового потенциала				
2014 г.	2015 г.	2016 г.	2017 г.	2018 г.
$K_{сч.}$ – коэффициент среднесписочной численности сотрудников предприятия				
$K_{сч.} = 190$	$K_{сч.} = 217$	$K_{сч.} = 235$	$K_{сч.} = 254$	$K_{сч.} = 257$
$K_{кол.у.}$ – коэффициент количественной укомплектованности				
$K_{кол.у.} = \frac{\Phi ЧР}{П ЧР}$	где $\Phi ЧР$ – фактическая численность сотрудников; $П ЧР$ – плановая численность сотрудников			
$K_{кол.у.} = 0,98$	$K_{кол.у.} = 0,94$	$K_{кол.у.} = 0,95$	$K_{кол.у.} = 0,99$	$K_{кол.у.} = 0,98$
$K_{кач.у.}$ – коэффициент качественной численности				
$K_{кач.у.} = \frac{P}{D}$	где P – профессионально-квалификационный уровень сотрудников; D – занимаемая должность			
$K_{кач.у.} = 0,96$	$K_{кач.у.} = 0,94$	$K_{кач.у.} = 0,95$	$K_{кач.у.} = 0,99$	$K_{кач.у.} = 1$
$K_{тк.}$ - коэффициент текучести кадров				
$K_{тк.} = \frac{K_{ув}}{S}$	где $K_{ув}$ - количество уволенных сотрудников за рассматриваемый период; S – среднесписочная численность персонала за рассматриваемый период			
$K_{тк.} = 7,89$	$K_{тк.} = 5,07$	$K_{тк.} = 5,63$	$K_{тк.} = 5,51$	$K_{тк.} = 4,67$
$K_{сус.}$ - коэффициент соответствия уровня сложности выполняемых работ уровню квалификации работников				
$K_{пт.}$ - коэффициент постоянства персонала				



$K_{mn} = \frac{Q}{S}$,	где Q – количество лиц, проработавших весь календарный год; S – среднесписочная численность персонала за рассматриваемый период			
$K_{mn} = 0,99$	$K_{mn} = 0,87$	$K_{mn} = 0,86$	$K_{mn} = 0,90$	$K_{mn} = 0,89$
$K_{ск}$ - коэффициент стабильности кадров				
$K_{ск} = \frac{G}{S}$,	где G – количество лиц, проработавших 5 лет; S – среднесписочная численность персонала за рассматриваемый период			
$K_{ск} = 0,68$	$K_{ск} = 0,59$	$K_{ск} = 0,58$	$K_{ск} = 0,53$	$K_{ск} = 0,53$
$K_{нт.}$ - коэффициент производственного травматизма				
K_{ey} - удельный вес работников, работающих во вредных условиях				
$K_{ey} = \frac{L}{S}$,	где L - количество сотрудников, занятых на вредном производстве; S – среднесписочная численность персонала за рассматриваемый период			
$K_{ey} = 17,89$	$K_{ey} = 7,51$	$K_{ey} = 16,45$	$K_{ey} = 15,35$	$K_{ey} = 16,45$
K_a - коэффициент аттестации (рабочие места аттестованы, $K_a = 1$)				
$K_{мно}$ - коэффициент материальной привлекательности отрасли				
$K_{мно} = \frac{ЗП_{пр}}{ЗП_{обл}}$,	где $ЗП_{пр}$ – средняя заработная плата на предприятии; $ЗП_{обл}$ – средняя заработная плата по региону			
$K_{мно} = 0,67$	$K_{мно} = 0,84$	$K_{мно} = 0,88$	$K_{мно} = 0,90$	$K_{мно} = 0,92$
$K_{ам.}$ - коэффициент автоматизации и механизации				
$K_{сут.}$ – коэффициент степени удовлетворенности трудом				
$K_{сн.}$ - коэффициент социальной напряженности				
K_{yc} - доля работников, принимающих участие в собственности ($K_{yc} = 1$, так как за рассматриваемый период предприятием владел один собственник)				
$K_{чп.}$ - число патентов, рационализаторских предложений на 1 работника				
$K_{чп} = \frac{F}{S}$,	где F – количество патентов в отчетный период; S – среднесписочная численность персонала за рассматриваемый период			
$K_{чп} = 0,04$	$K_{чп} = 0,04$	$K_{чп} = 0,05$	$K_{чп} = 0,04$	$K_{чп} = 0,04$
$K_{кв.}$ - коэффициент квалификации				
$K_{кв} = 0,4 \cdot K_{об} + 0,3 \cdot K_{он} + 0,2 \cdot K_{пов.кв} + 0,1 \cdot K_{сов}$	где 0,4; 0,3; 0,2; 0,1 – значимость факторов, включенных в модель; $K_{об}$ - доля сотрудников в общей численности, с высшим и средним специальным образованием; $K_{он}$ - доля сотрудников в общей численности, имеющих стаж работы в организации свыше 5 лет; $K_{пов.кв}$ - доля сотрудников в общей численности, повысивших квалификацию; $K_{сов}$ - доля работников в общей численности, совмещающих профессии.			
$K_{кв} = 0,64$	$K_{кв} = 0,62$	$K_{кв} = 0,65$	$K_{кв} = 0,62$	$K_{кв} = 0,63$

Результаты расчета индексов кадрового потенциала за период 2014-2018 гг. представлены в таблице №2 и на рис.1.

Таблица №2

Значения индексов кадрового потенциала ООО «Бековский РПК «Октябрь»»

Формула расчета, описание показателей		Значения показателей				
		2014 г	2015 г	2016 г	2017 г	2018 г
I_1 - индекс роста среднесписочной численности персонала						
$I_1 = \frac{K_{сч_i}}{K_{сч_3}}$	где $K_{сч_i}$ - численность работников за отчетный период, чел.; $K_{сч_3}$ - максимальная численность работников в изучаемый период времени, чел.	0,74	0,84	0,90	0,99	1
I_2 - индекс количественной укомплектованности						
$I_2 = \frac{K_{кол.у_i}}{K_{кол.у_3}}$	где $K_{кол.у_i}$ - коэффициент укомплектованности за отчетный период (отношение фактической численности сотрудников к плановой); $K_{кол.у_3}$ - эталонный коэффициент укомплектованности за отчетный период.	0,99	0,95	0,96	1	0,99
I_3 - индекс качественной укомплектованности						
$I_3 = \frac{K_{кач.у_i}}{K_{кач.у_3}}$	где $K_{кач.у_i}$ - коэффициент качественной укомплектованности за отчетный период (отношение числа квалифицированных работников к общему числу рабочих мест); $K_{кач.у_3}$ - эталонный коэффициент качественной укомплектованности за изучаемый период времени.	0,96	0,97	0,99	0,98	1
I_4 - индекс текучести кадров						
$I_4 = \frac{K_{тк_3}}{K_{тк_i}}$	где $K_{тк_3}$ - эталонный (минимальный) коэффициент текучести кадров за изучаемый период времени, %; $K_{тк_i}$ - коэффициент текучести кад-	0,41	0,08	0,17	0,15	0



ров в отчетном периоде, %.						
<i>I</i> ₅ -индекс соответствия уровня сложности выполняемых работ уровню квалификации						
<i>I</i> ₅	Ранговая шкала: 1- полностью соответствует; 0,75 - в основном соответствует; 0,5 - частично соответствует; 0,25 - в основном не соответствует; 0 - полностью не соответствует.	0,75	0,75	0,75	1	1
<i>I</i> ₆ -индекс постоянства персонала						
$I_6 = \frac{K_{nn_i}}{K_{nn_s}}$	где <i>K</i> _{nn_i} - доля сотрудников, проработавших в течение календарного года за отчетный период; <i>K</i> _{nn_s} - эталонная (максимальная) доля сотрудников, проработавших в течение календарного года за рассматриваемый период	1	0,88	0,87	0,91	0,9
<i>I</i> ₇ -индекс стабильности кадров						
$I_7 = \frac{K_{ck_i}}{K_{ck_s}}$	где <i>K</i> _{ck_i} - доля сотрудников, проработавших более 5 лет за отчетный период <i>K</i> _{ck_s} - эталонная (максимальная) доля сотрудников, проработавших более 5 лет за рассматриваемый период	1	0,87	0,85	0,78	0,78
<i>I</i> ₈ -индекс производственного травматизма						
<i>I</i> ₈	Ранговая шкала: 0- были случаи получения опасной для жизни травмы 0,25- были случаи получения не опасной для жизни травмы средней степени тяжести 0,5- были случаи получения травмы средней степени тяжести 0,75 - были случаи получения травмы легкой степени тяжести 1- случаи травматизма отсутствуют	0,75	0,75	0,75	1	1
<i>I</i> ₉ -индекс условий труда						



$I_9 = \frac{K_{gy_3}}{K_{gy_i}}$	где K_{gy_3} - эталонный (минимальный) удельный вес сотрудников, занятых на вредном производстве за изучаемый период времени, %; K_{gy_i} - удельный вес сотрудников занятых на вредном производстве за отчетный период, %	0,85	0,87	0,92	0,99	1
I_{10} - индекс аттестации рабочих мест						
$I_{10} = \frac{K_{a_i}}{K_{a_3}}$	где K_{a_i} - доля фактически аттестованных рабочих мест, % K_{a_3} - эталонная (требуемая) доля аттестованных рабочих мест, %	1	1	1	1	1
I_{11} - индекс материальной привлекательности отрасли						
$I_{11} = \frac{K_{mno_i}}{K_{mno_3}}$	где K_{mno_i} - коэффициент соотношения заработной платы в организации со средней заработной платой по региону за отчетный период: $K_{mno_i} = \frac{ЗП_{np_i}}{ЗП_{obl_i}}$ где $ЗП_{np_i}$ - среднемесячная заработная плата сотрудников за отчетный период времени, руб. $ЗП_{obl_i}$ - среднемесячная заработная плата по региону за отчетный период, руб. K_{mno_3} - эталонный (максимальный) коэффициент соотношения среднемесячной заработной платы в отрасли со среднемесячной заработной платой по региону за изучаемый период времени.	0,73	0,91	0,96	0,98	1
I_{12} - индекс механизации производства						
I_{12}	Ранговая шкала: 0 - Нулевой уровень (при отсутствии механизации (автоматизации) процесса) 0-0,2 - Низший уровень 0,2-0,4 - Малый уровень 0,4-0,6 - Средний уровень	0,55	0,6	0,7	0,75	0,9



	0,6-0,8 - Повышенный уровень 0,8-1 - Высокий уровень					
I_{13} -индекс удовлетворенности трудом						
I_{13}	Ранговая шкала: 1 - очень удовлетворен; 0,75 - удовлетворен; 0,5 - безразлично; 0,25 - неудовлетворен; 0 - очень неудовлетворен.	0,75	0,75	0,75	1	1
I_{14} - индекс социальной напряженности						
I_{14}	Ранговая шкала: 1 - конфликты отсутствуют; 0,75 - редко возникают конфликты, последствия конфликтов носят позитивный характер; 0,5 - иногда возникают межгрупповые и межличностные конфликты, последствия конфликтов преимущественно носят позитивный характер; 0,25 – конфликты, носящие в большей степени деструктивный характер; 0 - напряженная психологическая обстановка в коллективе, частые конфликты с деструктивными последствиями	0,75	0,75	0,75	1	1
I_{15} -индекс участия в собственности						
$I_{15} = \frac{d_{yc_i}}{d_{yc_s}}$	где d_{yc_i} - доля сотрудников-собственников за отчетный период; d_{yc_s} - эталонная (максимальная) доля работников-собственников за изучаемый период времени	1	1	1	1	1
I_{16} -индекс творческой активности						
$I_{16} = \frac{T_{a_i}}{T_{a_s}}$	где T_{a_i} - число патентов и рационализаторских предложений на 1 сотрудника за отчетный период; T_{a_s} - эталонное (максимальное) число патентов и рационализаторских	0,8	0,8	1	0,8	0,8

	предложений на 1 работающего в изучаемый период времени					
I_{17} -индекс квалификации						
$I_{17} = \frac{K_{кв_i}}{K_{кв_0}}$	где $K_{кв_i}$ - коэффициент квалификации за отчетный период; $K_{кв_0}$ - эталонный (максимальный) коэффициент квалификации за изучаемый период времени	0,98	0,95	1	0,95	0,9

Анализ полученной информации свидетельствует о постоянном росте среднесписочного состава сотрудников предприятия, что обусловлено расширением организации за счет выхода на новые рынки сбыта и увеличения производственных мощностей.

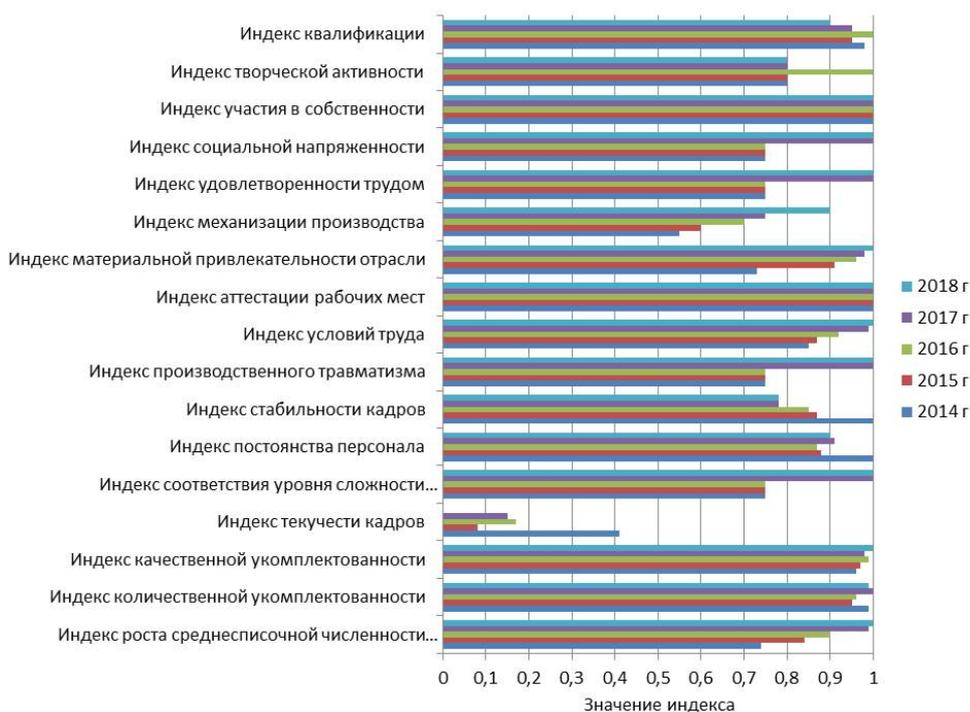


Рис.1 – Расчетные значения индексов

Индекс количественной укомплектованности (I_2) свидетельствует о достаточно стабильном уровне укомплектованности сотрудниками, так как значение индекса за последние два года не ниже 0,99.

Эффективность системы повышения квалификации работников подтверждается высоким индексом качественной укомплектованности (I_3).

В 2018 году на предприятии произошло повышение заработной платы, является причиной самой низкой текучести кадров в 2018 году (I_4). Сама высокая текучесть кадров наблюдается в 2014 году, вероятно, это связано с резким падением рубля по отношению к иностранным валютам.

По результатам расчета индекса I_5 установлено, что уровень сложности выполняемых работ в 2017 и 2018 гг. полностью соответствует уровню квалификации сотрудников.

Анализ индекса постоянства персонала (I_6) свидетельствует о нестабильности данного показателя. Это связано с тем, что предприятие, начиная с 2014 года, стало активно развиваться, произошло пополнение штата работников новыми сотрудниками. Эта же причина может служить обоснованием уменьшения значения индекса стабильности кадров (I_7), начиная с 2014 года.

По данным расчёта индекса I_8 установлено, что за два последних года случаи производственного травматизма полностью отсутствуют, что свидетельствует об активной реализации предупреждающих мероприятий, связанных с обеспечением безопасности персонала на данном предприятии.

Значение индекса условий труда I_9 демонстрирует стабильный рост, что обусловлено созданием комфортных и безопасных условий труда на предприятии. Все рабочие места аттестованы (I_{10}).

В 2018 году наблюдается самое высокое значение индекса материальной привлекательности отрасли (I_{11}) в изучаемом периоде. Данное повышение связано с развитием предприятия, расширением производственных мощностей, ростом доходов, выходом на новые рынки сбыта, а также более конкурентоспособной позицией предприятия.

В рамках изучаемого периода произошло повышение значения индекса механизации производства I_{12} вследствие закупки нового оборудования.

Условия труда и общая атмосфера в коллективе благоприятная (индексы I_{13} и I_{14}).

Понижение индекса квалификации I_{15} в 2015 и 2017 годах обусловлено снижением числа работников, имеющих стаж работы в организации более 5 лет. Повышение индекса в 2018 году связано с повышением значения критерия доли работников в общей численности, имеющих высшее и среднее специальное образование. В 2016 году повышение произошло из-за повышения критерия доли работников в общей численности, повысивших квалификацию в отчетном периоде.

Индекс участия в собственности (I_{16}) за рассматриваемый период остается неизменным, равным 1, так как за изучаемый период смены собственника не происходило.

Самое высокое значение индекса творческой активности (I_{17}) наблюдалось в 2016 году, так как в этот период были разработаны патенты на новую продукцию.

Основной целью процесса управления персоналом является обеспечения высоких значений кадрового потенциала. Для достижения основной цели рекомендуется к реализации ряд локальных целей, которые можно представить в виде дерева целей (рис. 2).



Рис. 2 – Дерево целей



Предлагаемая методика позволит руководству предприятия разработать эффективную стратегию управления человеческими ресурсами с позиций сохранения высокого кадрового потенциала предприятия, что, в конечном итоге будет способствовать созданию оптимальных условий деятельности, направленной на постоянное совершенствование качества продукции.

Литература

1. Морозова О.А. Методологические основы повышения качества и конкурентоспособности управленческих работников строительной организации // Инженерный вестник Дона, 2011, №4. URL: ivdon.ru/ru/magazine/archive/n4y2011/592.

2. Джинчарадзе Г.Р. Методические аспекты организации процедуры оценки персонала // Инженерный вестник Дона, 2012, №2. URL: ivdon.ru/ru/magazine/archive/n2y2012/795.

3. Горьковенко Н.А. Сертификация квалификаций как инструмент непрерывного совершенствования квалификаций трудовых ресурсов // Инженерный вестник Дона, 2013, №4. URL: ivdon.ru/ru/magazine/archive/n4y2013/2035.

4. Тарасов Р.В., Макарова Л.В. Управление качеством продукции промышленных предприятий: монография. Пенза: ПГУАС, 2017. 168 с.

5. Скорев М.М., Скорев М.М. Человеческий капитал сквозь призму сертификации квалификаций // Инженерный вестник Дона, 2013, №1. URL: ivdon.ru/magazine/archive/n1y2013/1513.

6. Anneke Westerhuis. European Structure of Qualification Levels. Cedefop Reference Series, Luxemburg: Office of Official Publications of the European Communities., 2001 – 116 p.

7. Qualifications Systems. Bridges to Lifelong Learning. OECD, 2007 – 237 p.

8. Денисова А.В. Оценка персонала: «Быть или не быть?» и «Как это сказать по-русски?» // Управление персоналом, 2006, № 21(151). - С. 60 – 63.
9. Гусарова Е.А., Макарова Л.В. Оценка трудового потенциала предприятия // Дневник науки, 2018, №4(16). С. 4.
10. Гладков А.В., Макарова Л.В., Тарасов Р.В. Анализ трудового потенциала в рамках создания современных систем управления качеством // Теория. Практика. Инновации, 2017, №6(18). С.137-142.

References

1. Morozova O.A. Inzhenernyj vestnik Dona (Rus). 2011, №4. URL: ivdon.ru/ru/magazine/archive/n4y2011/592.
 2. Djincharadze G.R. Inzhenernyj vestnik Dona (Rus). 2012, №2. URL: ivdon.ru/ru/magazine/archive/n2y2012/795
 3. Gorkovenko N.A. Inzhenernyj vestnik Dona (Rus). 2013, №4. URL: ivdon.ru/ru/magazine/archive/n4y2013/2035.
 4. Tarasov R.V., Makarova L.V. Upravlenie kachestvom produkcii promyshlennyh predpriyatij [Quality management of industrial enterprises]: monografiya. Penza: PGUAS, 2017. 168 p.
 5. Skorev M.M., Skorev M.M. Inzhenernyj vestnik Dona (Rus). 2013, №1. URL: ivdon.ru/magazine/archive/n1y2013/1513.
 6. Anneke Westerhuis. Cedefop Reference Series, Luxemburg: Office of Official Publications of the European Communities (Eng). 2001 – 116 pp.
 7. Qualifications Systems. Bridges to Lifelong Learning. OECD. 2007 – 237 p.
 8. Denisova A.V. Upravlenie personalom. 2006, № 21(151). pp. 60 – 63.
 9. Gusarova E.A., Makarova L.V. Dnevnik nauki. 2018, №4(16)- pp. 4.
 10. Gladkov A.V., Makarova L.V., Tarasov R.V. Teoriya. Praktika. Innovacii. 2017, №6 (18). pp.137_142.
-