

УДК 338.012

ОЦЕНКА УРОВНЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА КАК ФАКТОРА ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Ковальчук К.Ф., д.э.н., профессор,
Фриман И.М., старший преподаватель,
Фриман Е.М., к.э.н., доцент

Национальная металлургическая академия Украины, г. Днепропетровск

В роботі відображено взаємозв'язок оцінки рівня кадрового потенціалу з ефективністю функціонування промислового підприємства. Розглянуті наукові підходи до характеристики кадрового потенціалу підприємства, запропоновано авторське трактування соціально-економічної категорії і порядок оцінки рівня кадрового потенціалу.

Ключові слова: кадровий потенціал, рівень оцінки, діагностика, інноваційний потенціал, зовнішні і внутрішні чинники конкурентоспроможності, оцінка ефективності, критерії оцінки результативності діяльності, кадрові рішення, потреба в персоналі.

In the work interdependence of the estimation of staff potential level with the efficiency of industrial enterprise functioning is revealed. Scientific approaches to the characteristic of staff potential of an enterprise are considered, the author's interpretation of socio-economic category and the order of estimation of staff potential level is offered.

Key words: staff potential, level of estimation, diagnostics, innovative potential, external and internal factors of competitiveness, estimation of efficiency, criteria of estimation of activity effectiveness, staff decisions, requirement in a personnel.

Вступление. В связи с функционированием отечественных предприятий в период мирового финансового кризиса и экономическими реформами, проводимыми в Украине, одним из ключевых факторов повышения эффективности деятельности промышленного предприятия является формирование и дальнейшее развитие его кадрового потенциала. Без эффективной оценки кадрового потенциала невозможен выход предприятия из социально-экономического кризиса. Это позволяет сделать вывод о том, что формирование базы высококвалифицированных специалистов на основании постоянной оценки уровня кадрового потенциала становится одной из главных проблем руководства промышленного предприятия.

Постановка задачи. Для создания базы высококвалифицированных специалистов, составляющих ядро промышленного предприятия, необходимо использовать систему оценки уровня кадрового потенциала, базирующуюся на определении результатов труда. Это непосредственно связано с мотивацией и стимулированием сотрудников, планированием их карьеры, формированием кадрового резерва предприятия, подбором персонала, планированием затрат на его подготовку и переподготовку, формированием эффективных проектных команд. В табл. 1 приведен ряд научных подходов различных авторов к содержанию характеристики оценки кадрового потенциала предприятия [3–4].

Таблица 1

Научные подходы к характеристике оценки кадрового потенциала

Авторы	Характеристика оценки кадрового потенциала
Э. Чемберлин, Дж. Робинсон	Оценка кадрового потенциала предприятия – это совокупность количественной и качественной характеристик персонала, которые проявляются в процессе выполнения возложенных на него функций.
Й. Шумпетер, П. Ромер	Оценка кадрового потенциала – это определение необходимой и достаточной численности сотрудников для осуществления успешной деятельности предприятия.
А. Алчян, Г. Демсец	Оценка кадрового потенциала – это определение совокупности умений и навыков работников, которые могут быть использованы для выполнения поставленных задач.

На основании их анализа предлагается авторское определение оценки уровня кадрового потенциала предприятия как количественной и качественной характеристики персонала, которая формиру-

ется на основании постоянного мониторинга результативности выполнения сотрудниками поставленных целей, направленных на успешность функционирования предприятия.

Объектом оценки являются результативность и эффективность деятельности каждого сотрудника всех подразделений предприятия. Субъектами оценки уровня кадрового потенциала являются: руководители предприятий, руководители структурных подразделений, юридические службы, финансовое управление, отдел подготовки персонала.

На уровень кадрового потенциала предприятия оказывают влияние различные внешние (экзогенные) и внутренние (эндогенные) факторы.

К внешним факторам относятся:

- общеэкономические факторы: рост инфляции, снижение платежного оборота, нестабильность налоговой системы, нестабильность регулирующего законодательства;

- рыночные факторы: снижение емкости внутреннего рынка, усиление монополизма на рынке, существенное снижение спроса, рост предложения товаров, снижение активности фондового рынка, нестабильность валютного рынка;

- прочие факторы: политическая нестабильность, негативные демографические тенденции, стихийные бедствия, нестабильность налогового и хозяйственного законодательства.

К внутренним факторам относятся:

- операционные факторы: неэффективный маркетинг, нерациональная структура текущих затрат, низкий уровень использования основных средств, моральный и физический износ основных средств, несбалансированное количество запасов, недостаточно диверсифицированный ассортимент продукции, неэффективный производственный менеджмент;

- инвестиционные факторы: неэффективный фондовый портфель, необоснованная длительность выполнения строительно-монтажных работ, существенный перерасход инвестиционных ресурсов, невыполнение запланированных объемов прибыли по реализованным реальным проектам, неэффективный инвестиционный менеджмент;

- финансовые факторы: недостаточно обоснованная финансовая стратегия, малоэффективная структура активов (низкая их ликвидность), чрезмерная доля заемных средств, рост дебиторской задолженности, высокая стоимость капитала, неэффективный финансовый менеджмент.

Результаты. Основным фактором повышения уровня кадрового потенциала предприятия является оценка результативности деятельности при условии своевременного выполнения поставленных задач. Основная цель оценки уровня кадрового потенциала состоит в обеспечении успешной работы предприятия в условиях рыночной экономики, что позволяет повышать как эффективность принятия кадровых решений, так и эффективность функционирования промышленного предприятия.

В настоящее время проблема оценки уровня кадрового потенциала остается достаточно высокой. Уместно вспомнить Ф. Ларошфуко, который утверждал, что: «...о достоинствах человека нужно судить не по его хорошим качествам, а по тому, как он ими пользуется» [2]. В настоящее время недостаточно проработана проблема оценки кадрового потенциала, что не дает возможности определить его оптимальный уровень на промышленном предприятии.

В.С. Агеев [1] и Р.Д. Пастухова [4] отмечают, что оценку кадрового потенциала целесообразно осуществлять на основании следующих процессов:

- диагностика основной ориентации управленческого персонала, т.е. ориентация на задачу или отношения в коллективе. Ориентация на задачу предусматривает эффективную работу сотрудников при условии четко и однозначно сформулированной цели. Ориентация на отношения связана с тем, что любая задача может быть решена, если в коллективе создан оптимальный социально-психологический климат, существуют доверительные отношения, доминирует партнерство;

- распределение управленческих ролей. По мнению авторов, для оценки кадрового потенциала важно понять, какие управленческие роли доминируют на предприятии, а какие отсутствуют. Также авторы подчеркивают, что распределение управленческих ролей важно проанализировать по основному и вспомогательному процессам, по функциональным направлениям предприятия;

- определение сверхнормативной активности – ориентация сотрудников предприятия на достижение результатов, превышающих плановые показатели поставленных задач;

- выявление инновационного потенциала, т.е. способность сотрудников принимать нестандартные, нетрадиционные решения в процессе выполнения своих обязанностей.

Однако использование этих процессов не дает возможности руководителю промышленного предприятия количественно и качественно определить уровень кадрового потенциала, принимать обоснованные и объективные кадровые решения и формировать оптимальную кадровую политику.

Оценку уровня кадрового потенциала предприятия целесообразно производить на основании системы количественных показателей [5]. Для оценки предлагается использовать систему, структура которой также рассматривалась в работе [5] и функционирует на основании иерархической совокупности оценок результативности начальных, промежуточных и конечных результатов реализации поставленных задач, которые выполняются как производственным персоналом, так и управленцами всех сфер деятельности предприятия. Также для определения динамики уровня кадрового потенциала предлагается использовать совокупность количественных критериев, представленных в табл. 2.

$$\mathcal{Q} = \frac{\sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^n |DK_{j \text{ факт}}^{n \text{ пер}} S_i - DK_{j \text{ пл}}^{n \text{ пер}} S_i|}{\sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^n |DK_{j \text{ факт}}^{n \text{ пер}} S_i - DK_{j \text{ пл}}^{n \text{ пер}} S_i|} \rightarrow \max, \quad (1)$$

где \mathcal{Q} – показатель изменения результативности выполнения заданий в настоящем периоде по сравнению с предыдущим;

$DK_{j \text{ факт}}^{n \text{ пер}} S_i$ – фактический результат выполнения (i -м) сотрудником (j -х) заданий в настоящий период;

$DK_{j \text{ пл}}^{n \text{ пер}} S_i$ – плановый показатель (j -х) заданий, выполняемых (i -м) сотрудником в настоящем периоде;

$DK_{j \text{ факт}}^{n \text{ пер}} S_i$ – фактический результат выполнения (i -м) сотрудником (j -х) заданий в предыдущем периоде;

$DK_{j \text{ пл}}^{n \text{ пер}} S_i$ – плановый показатель (j -х) заданий, выполняемых (i -м) сотрудником в предыдущем периоде.

Таблица 2

Совокупность критериев для оценки уровня кадрового потенциала сотрудников промышленного предприятия

№	Наименование оценочных критериев	Обозначение
1	Плановый показатель (j -го) задания, выполняемого (i -м) сотрудником в предыдущем периоде	$DK_{j \text{ пл}}^{n \text{ пер}} S_i$
2	Фактический результат выполнения (i -м) сотрудником (j -го) задания в предыдущем периоде	$DK_{j \text{ факт}}^{n \text{ пер}} S_i$
3	Плановый показатель затрат труда и ресурсов для (i -го) сотрудника при выполнении (j -го) задания в предыдущем периоде	$ZK_{j \text{ пл}}^{n \text{ пер}} S_i$
4	Фактический показатель затрат труда и ресурсов (i -го) сотрудника при выполнении (j -го) задания в предыдущем периоде	$ZK_{j \text{ факт}}^{n \text{ пер}} S_i$
5	Плановый показатель (j -го) задания, выполняемого (i -м) сотрудником в настоящем периоде	$DK_{j \text{ пл}}^{n \text{ пер}} S_i$
6	Фактический результат выполнения (i -м) сотрудником (j -го) задания в настоящий период	$DK_{j \text{ факт}}^{n \text{ пер}} S_i$
7	Плановый показатель затрат труда и ресурсов (i -го) сотрудника при выполнении (j -го) задания в настоящем периоде	$ZK_{j \text{ пл}}^{n \text{ пер}} S_i$
8	Фактический показатель затрат труда и ресурсов (i -го) сотрудника при выполнении (j -го) задания в настоящий период	$ZK_{j \text{ факт}}^{n \text{ пер}} S_i$
9	Дополнительные доходы, полученные (i -м) сотрудником при выполнении (j -го) задания в предыдущем периоде	$DK_{j \text{ нд}}^{n \text{ пер}} S_i$
10	Дополнительные доходы, полученные (i -м) сотрудником при выполнении (j -го) задания в настоящем периоде	$DK_{j \text{ нд}}^{n \text{ пер}} S_i$
11	Дополнительные затраты труда и ресурсов (i -го) сотрудника при выполнении (j -го) задания в предыдущем периоде	$ZK_{j \text{ нд}}^{n \text{ пер}} S_i$
12	Дополнительные затраты труда и ресурсов (i -го) сотрудника при выполнении (j -го) задания в настоящем периоде	$ZK_{j \text{ нд}}^{n \text{ пер}} S_i$

$$\beta = \frac{\sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^n |(ZK_{j \text{ факт}}^{n \text{ nep}} S_i - ZK_{j \text{ пл}}^{n \text{ nep}} S_i)|}{\sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^n |(ZK_{j \text{ факт}}^{n \text{ nep}} S_i - ZK_{j \text{ пл}}^{n \text{ nep}} S_i)|} \rightarrow \min, \quad (2)$$

где β – показатель изменения затрат труда при выполнении заданий в настоящем периоде по сравнению с предыдущим;

$ZK_{j \text{ факт}}^{n \text{ nep}} S_i$ – фактический показатель затрат труда и ресурсов (i -го) сотрудника при выполнении (j -х) заданий в настоящий период;

$ZK_{j \text{ пл}}^{n \text{ nep}} S_i$ – плановый показатель затрат труда и ресурсов (i -го) сотрудника при выполнении (j -х) заданий в настоящем периоде;

$ZK_{j \text{ факт}}^{n \text{ nep}} S_i$ – фактический показатель затрат труда и ресурсов (i -го) сотрудника при выполнении (j -х) заданий в предыдущем периоде;

$ZK_{j \text{ пл}}^{n \text{ nep}} S_i$ – плановый показатель затрат труда и ресурсов для (i -го) сотрудника при выполнении (j -х) заданий в предыдущем периоде.

$$\mu = \frac{\sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^n |(DK_{j \text{ нд}}^{n \text{ nep}} S_i - DK_{j \text{ нд}}^{n \text{ nep}} S_i)|}{\sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^n |(ZK_{j \text{ нд}}^{n \text{ nep}} S_i - ZK_{j \text{ нд}}^{n \text{ nep}} S_i)|} \rightarrow \max, \quad (3)$$

где μ – коэффициент динамики доходов и затрат в результате инновационной деятельности.

$DK_{j \text{ нд}}^{n \text{ nep}} S_i$ – дополнительные доходы, полученные (i -м) сотрудником при выполнении (j -х) заданий в настоящем периоде;

$DK_{j \text{ нд}}^{n \text{ nep}} S_i$ – дополнительные доходы, полученные (i -м) сотрудником при выполнении (j -х) заданий в предыдущем периоде;

$ZK_{j \text{ нд}}^{n \text{ nep}} S_i$ – дополнительные затраты труда и ресурсов (i -го) сотрудника при выполнении (j -х) заданий в настоящем периоде;

$ZK_{j \text{ нд}}^{n \text{ nep}} S_i$ – дополнительные затраты труда и ресурсов (i -го) сотрудника при выполнении (j -х) заданий в предыдущем периоде.

Интегральная оценка уровня кадрового потенциала промышленного предприятия определяется по формуле среднего геометрического:

$$\varphi = \sqrt[3]{9 \times \beta \times \mu}, \quad (4)$$

Применение данной оценки позволяет:

- определить укомплектованность кадрами как каждой сферы деятельности, так и предприятия в целом;

- проанализировать соответствие уровня профессиональной подготовленности персонала требованиям, предъявляемых к их деятельности;

- оценить кадровый состав предприятия и способность сотрудников наиболее эффективно выполнять задачи повышенной сложности с учетом получения дополнительной прибыли;

- минимизировать расходы на привлечение специалистов со стороны. Используя информацию о динамике результативности деятельности сотрудников, руководитель каждого подразделения имеет возможность обоснованно и целенаправленно планировать инвестиции в развитие персонала каждого подразделения предприятия.

Выводы. Оценка уровня кадрового потенциала позволяет определить потребность предприятия в производственном персонале, руководителях и специалистах определенной сферы, с достаточной степенью достоверности прогнозировать эффективность их будущей деятельности, создавать условия, способствующие профессиональному развитию и закреплению на предприятии наиболее квалифицированных опытных работников, совершенствовать организацию управления за счет определения вклада каждого работника в повышение прибыльности промышленного предприятия как превалирующего фактора его экономической безопасности и финансовой независимости.

ЛИТЕРАТУРА

1. Агеев В.С. Человеческий потенциал и его роль в успешности предприятия / В.С. Агеев // Кадры предприятия. – 2006. – № 1 – С. 10–14.
2. Базаров Т.Ю. Управление персоналом в условиях кризиса / Т.Ю. Базаров, С.М. Гурин, П.В. Малиновский – М.: ЮНИТИ, 1996. – 216 с.
3. Барышников Ю.Д. Модели управления персоналом: зарубежный опыт и возможность его использования в России / Ю.Д. Барышников – М.: Дело, 1998. – 145 с.
4. Пастухова Р.Д. Человеческий потенциал как фактор успешной деятельности / Р.Д. Пастухова // Персонал. – 2010. – № 4 – С. 2–6.
5. Фриман Е.М. Интегральная оценка управленческого персонала для принятия кадровых решений на промышленном предприятии: дис. кандидата эконом. наук: 08.00.04 / Е.М. Фриман. – Д.: 2008. – 207 с.

УДК: 658.016.4:691

ФОРМУВАННЯ РЕГІОНАЛЬНОГО БУДІВЕЛЬНОГО КЛАСТЕРА НА ОСНОВІ ВИКОРИСТАННЯ ФАКТОРІВ ЗРОСТАННЯ

Хомяков В.І., д.т.н., професор,

Ковальчук Я.О., аспірант

Черкаський державний технологічний університет

В работе такие факторы роста, как человеческий капитал, физический капитал и инновации положены в основу создания строительного кластера. Рассматривается возможность создания строительного кластера на основе предприятий по изготовлению строительных материалов, строительных предприятий и проектных институтов, что позволит улучшить эффективность каждого из них за счет совершенствования цепей создания стоимости.

Ключевые слова: факторы роста, строительные материалы, кластер, предприятие.

In the article such growth factors as human capital, physical capital and innovations form the basis for creation of building cluster. The possibility of creation of building cluster on the basis of enterprises of building materials production, building enterprises and design institutes that enables to improve the efficiency of every of them by means of improving value creation chains is considered.

Key words: growth factors, building materials, cluster, enterprise.

Проблема та її зв'язок з науковими та практичними завданнями. Сучасні умови функціонування економіки вимагають від суб'єктів господарювання консолідації зусиль для формування високої конкурентоспроможної діяльності підприємств. Особливої актуальності ця тема набуває у діяльності всіх учасників будівельного процесу, адже будівельна промисловість має значний потенціал зростання за умов впровадження інновацій. Саме створення будівельного кластера є ефективним способом залучення ресурсів з метою досягнення зростання в даній галузі. Ідея об'єднання підприємств дасть змогу реалізувати заходи щодо підвищення організаційно-технічного рівня будівництва, створення енергозберігаючих технологій, поліпшення якості будівельних матеріалів. Кластер дає змогу переорієнтувати виробників на нові технологічні уклади, модернізацію та переоснащення основних засобів на основі інновацій.

Аналіз досліджень та публікацій. Темі кластерів присвячено багато праць як зарубіжних, так і вітчизняних науковців. Основи кластерних підходів були закладені такими науковцями, як: Портер М., Маршал А., Громико Ю.В., а в Україні – Соколенком С.І.

Проблемі формування та розвитку інноваційних кластерів присвячені роботи таких вітчизняних науковців: Пічугіна М.А., Левковської Л.В., Колодницького С.Б., Нестеренка С.А., Анненкова О.В., Коренюка Л.В., Рибіної Л.О., Югаса Е.Ф.

Характеристики будівельного кластера висвітлені в роботах Моїсеєнко Є.С., Шиндіної Т.А., Вороніна А.В., Цепенюка Н.М.