

УДК 330.1

Ю.Б. Ришко, Е.М. Малахова

ОЦЕНКА КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

Выявлена противоречивость понятия «стоимость кадрового потенциала организации», введено понятие «стоимость формирования кадрового потенциала организации». Определены направления использования показателя стоимости формирования кадрового потенциала, проанализированы его составные элементы.

Ключевые слова: кадровый потенциал, стоимость формирования, оценка.

Введение

Успешность любой организации в нынешней экономике, а также преимущество и конкурентоспособность компании зависит от сотрудников. Необходимо указать, что сотрудники организации должны иметь необходимый уровень образования и квалификации, навыки, умения, знания, связанные с работой, нравственные установки и другие характеристики, влияющие на качество их трудовой жизни [1].

Руководителям предприятия для достижения поставленных целей организации следует проводить постоянный мониторинг и давать оценку фактическому уровню возможностей сотрудников, сравнивать его с требуемым, выявлять отклонения и проводить мероприятия по росту способностей работников, используя курсы профессионального обучения, повышения квалификации, тренинги. Таким образом, в организации должен постоянно отслеживаться и оцениваться кадровый потенциал сотрудников, подразделений компании и организации в целом.

Владельцы и руководители организации должны владеть информацией об имеющихся у сотрудников способностях, знаниях, умениях и навыках, оценку которых следует привести к денежному выражению. Указанная информация позволяет более точно оценить и обосновать рыночную стоимость компании. На сегодняшний момент единой методики по оценке кадрового потенциала предприятия не существует. На современном этапе авторами предлагаются различные, порой противоречащие друг другу подходы к оценке стоимости кадрового потенциала. Такое противоречие является следствием отсутствия четкости в определении цели оценки. В результате непонятно, как интерпретировать полученный по той или иной методике показатель стоимости кадрового потенциала, каким образом использовать его на практике [1].

Объекты и методы

В работе А.Ю. Евстратова и В.В. Царева [2] приведена разработанная ими методика оценки стоимости кадрового потенциала отдельно взятого сотрудника. Стоимостная оценка потенциала работника представлена суммой затрат исследуемого работника на получение образования с доходами, полученными сотрудником в виде заработной платы, с указанием премий за период его работы в организации, с инвестициями организации в повышение его квалификации и даже с долей прибыли, в которой принимает участие данный работник. Данный метод оставляет неясность в области интерпретации и применения на практике.

В.В. Аллавердян [3] в своей работе определяет под кадровым потенциалом организации «совокупную оценочную стоимость всех работников предприятия».

По его методике оценочная стоимость складывается из суммирования показателей по каждому отдельному работнику, на основе умножения среднерыночного уровня заработной платы по должности (имеется ввиду именно среднерыночная, а не фактическая), на коэффициент, указывающий уровень знаний, умения и навыки конкретного работника, и путем прибавления затрат кадрового агентства, занимающегося поиском данного работника (если за-

планированы такого рода услуга). Как и в предыдущей методике, остается неясным вопрос о трактовке результата и его использовании в практической деятельности.

Приведенные нами методики – далеко не единственные в своем роде. В литературе и периодических изданиях можно встретить описания и других методик стоимостной оценки кадрового потенциала организации (например, статья А.Ю. Евстратова «Аналитическая оценка методов оценки стоимости кадрового потенциала» [4]). Во всех имеющихся методиках присутствует спорный вопрос, связанный с процедурой расчета показателя стоимости кадрового потенциала организации, а также со сложностью его интерпретации и фактической невозможностью его практического применения. Проведя анализ имеющихся подходов, нами сделан вывод о противоречивости самого понятия стоимости кадрового потенциала организации.

По нашему мнению, говоря об оценке кадрового потенциала в денежном выражении, предпочтительнее использовать понятие «стоимость формирования кадрового потенциала». Необходимо изменить сам подход к оценке: она должна отвечать не на вопросы «Какова стоимость отдельных сотрудников?» и «Сколько стоит кадровый потенциал организации?», а на вопрос «Сколько будет стоить формирование кадрового потенциала организации, равного текущему кадровому потенциалу в случае полного обновления персонала организации (увольнения всех работающих сотрудников и найма на их место новых), при том же уровне совокупных затрат на труд». Это означает: должно быть проведено определение затрат на формирование кадрового потенциала, равного текущему, в том случае, если бы была осуществлена сделка купли/продажи предприятия как имущественного комплекса без сформированного штата работников (а значит, без нематериальных активов в виде знаний, умений и навыков персонала). Иными словами, стоимость формирования кадрового потенциала представляет сумму денежных средств, которая связана с затратами собственника предприятия в процессе найма работников, которые выполняют требуемый круг обязанностей, обладают необходимым уровнем кадрового потенциала и эффективно осуществляют рабочий процесс за определенную заработную плату, в том случае, если бы собственник приобрел действующее предприятие.

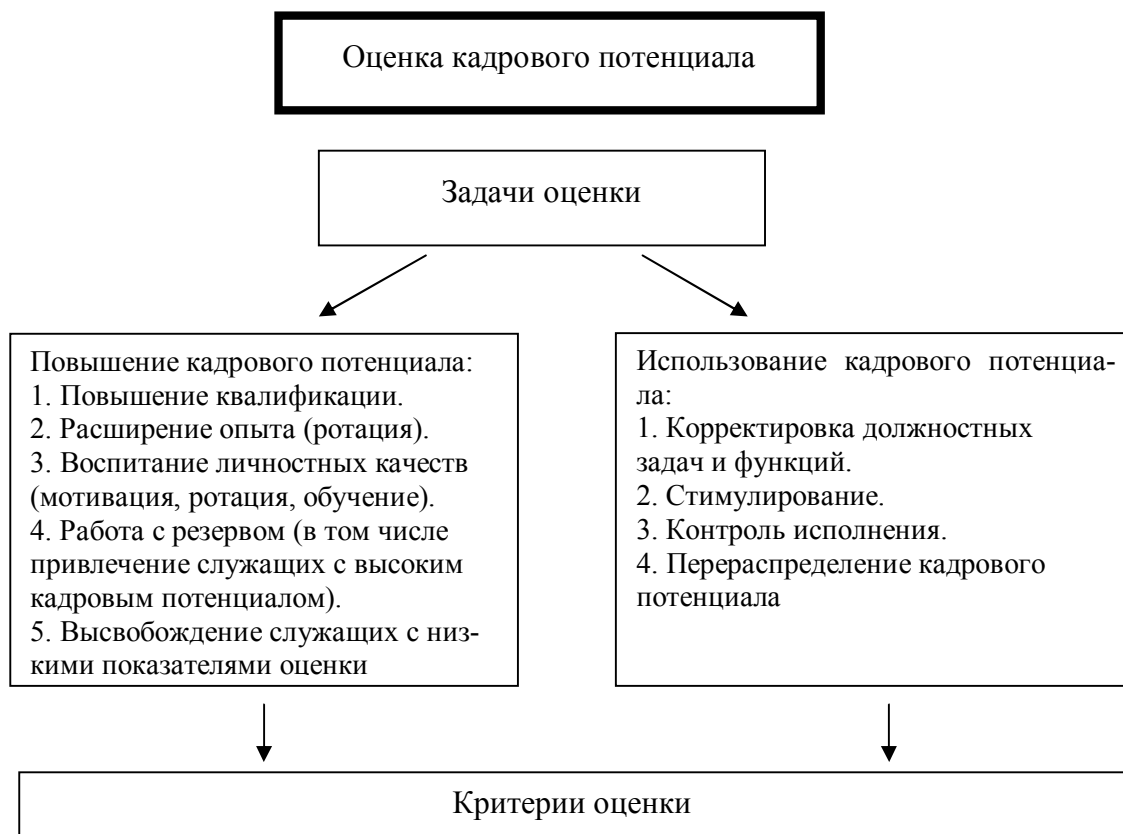
Оценка затрат на формирование кадрового потенциала организации принимает оценку затрат на исполнение каждого из действий, которые должны быть выполнены, чтобы кадровый потенциал данного предприятия, который рассматривают как имущественный комплекс без персонала (и следовательно, с потенциалом персонала, равным нулю), был способен достигнуть размера, существовавшего во время последней оценки. Таким образом, уровень затрат персонала после внедрения ряда действий должен соответствовать уровню, который был до проведения оценки, или быть ниже, чем уровень затрат персонала, существующего в организации во время оценки (имеется в виду равенство еженедельных, ежемесячных, ежеквартальных и ежегодных расходов по персоналу, включающих оплату труда, премии и т.д.) [5].

Экспериментальная часть

С нашей позиции необходимо выделить составляющие элементы данного комплекса мероприятий:

- 1) Планирование персонала (кадровое планирование).
- 2) Найм персонала, в т.ч.: набор, отбор, прием.
- 3) Обучение, повышение квалификации персонала.
- 4) Обеспечение адаптации персонала.
- 5) Формирование здорового морально-психологического климата в коллективе.

Критерии оценки, связанные с данным процессом, должны носить практический характер: быть доступными и проведенными в границах кадрового учета, а также комплексно отражающими управляемые составляющие кадрового потенциала. Взаимосвязь критериев и задач, связанных с оценкой кадрового потенциала, отражена на рисунке.



Связь критериев оценки с задачами оценки кадрового потенциала

Процедура кадрового планирования (планирования персонала) позволяет руководству организации определить, какие работники необходимы организации в какой момент времени и в каком количестве. Затраты на планирование персонала предлагается определять по формуле:

$$Z_{\text{план}} = Z_{\text{Праб./планир.день}} * D_{\text{планир}} + Z_{\text{плат.услуг.орг.план}},$$

где $Z_{\text{Праб./планир.день}}$ – затраты связанные с оплатой труда за один рабочий день экспертов, которые привлекались для осуществления планирования; $D_{\text{планир}}$ – затрачено дней для процесса планирования; $Z_{\text{плат.услуг.орг.план}}$ – предлагаемые затраты на оплату труда сторонних предприятий, привлекаемых для процедуры планирования. Все указанные данные определяются экспертным путем.

Результаты исследований

Найм персонала – работа с соискателями на заявленную вакантную должность. Теоретическая и практическая деятельность указывает на то, что данная процедура состоит из последовательных этапов: набора, отбора и приема работников.

Новый сотрудник, приступив к обязанностям, не может полноценно включиться в работу, пока не адаптируется. Данный процесс позволяет сотруднику приспособиться к новым условиям труда, коллективу и новой организации. Проводя оценку кадрового потенциала, следует учесть: процедуру адаптации проходят все сотрудники. Тем самым затраты на этот процесс должны указываться относительно всех работников, их можно рассчитать экспертным путем по каждой должности. Выводы по данной процедуре должны быть обоснованы. Сумма прогнозируемых затрат на адаптацию всех работников $Z_{\text{адапт}}$ включается в стоимость формирования кадрового потенциала организации [6].

Морально-психологический климат дает представление об эмоционально-нравственном состоянии коллектива, настроении сотрудников и их отношении друг к другу. При бла-

гоприятном морально-психологическом климате внутри коллектива отмечается положительный результат и группы в целом, и индивидуально.

Выводы

Достаточно значимой при расчете стоимости формирования кадрового потенциала организации является проблема определения большинства показателей только экспертным путем.

Несмотря на это, разработанная методика позволяет получить вполне обоснованный показатель стоимости формирования кадрового потенциала организации, позволяющий в значительной степени уточнить ее рыночную стоимость, чрезвычайно полезный для менеджеров среднего и высшего звена.

Список литературы

1. *Управление* организационной культурой и роль высшего руководства организации / И.А. Горькова [и др.] // *Международ. журн. прикладных и фундаментальных исследований*. – 2013. – № 10 – Ч. 3. – С. 51.
2. *Царев, В.В.* Оценка индивидуальной стоимости работника коммерческого предприятия / А.Ю. Евстратов, В.В. Царев // *Управление персоналом*. – 2008. – № 24 – С. 34–39.
3. *Алавердян, В.В.* Оценка стоимости кадрового потенциала предприятия [Электронный ресурс] / В.В. Алавердян. – Режим доступа: <http://i-con.ru>.
4. *Евстратов, А.Ю.* Аналитическая оценка методов оценки стоимости кадрового потенциала / А.Ю. Евстратов // *Управление персоналом*. – 2008. – № 21 – С. 52–55.
5. *Калачев, А.М.* Методика оценки стоимости формирования кадрового потенциала организации / А.М. Калачев // *Вестн. Кемер. гос. уни-та*. – 2012. – № 1. – С. 259–263.
6. *Кашин, Г.Ф.* Оценка кадрового потенциала организации на основе системы сбалансированных показателей / Г.Ф. Кашин // *Вестн. ун-та (Государственный университет управления)*. – 2013. – № 11. – С. 139–145.

SUMMARY

Yu.B. Rishko, E.M. Malakhova

Evaluation of personnel potential

Revealed contradictory concept of “cost human resource capacity of the organization”, introduce the concept of “cost of formation of human resources organization”. The directions for use of the index value of formation of human resources, to analyze its constituent elements.

Keywords: human resources, the cost of formation evaluation.

УДК 330.1

Ю.Б. Ришко, Е.М. Малахова

МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

Рассмотрены особенности основных подходов к оценке человеческого капитала, проведен анализ проблематики опосредованных методик оценки человеческого капитала, объективности и достаточности данных для построения оценок.

Ключевые слова: человеческий капитал, метод оценки, инвестиции, денежные и неденежные выгоды, образование, уровень здоровья, анализ достаточности данных, влияние внешних факторов.

Введение

Возросший интерес экономической науки к человеческому капиталу и способностям объясняется желанием оценки эффективности использования производительных сил работ-