(cc) BY

Королева Анастасия Валерьевна
магистрант
Жукова Анна Владимировна
магистрант
ФГБОУ ВО «Орловский государственный
университет им. И.С. Тургенева»
г. Орёл, Орловская область

КАДРОВЫЙ УЧЕТ КАК ИНФОРМАЦИОННАЯ БАЗА ДИАГНОСТИКИ И МОНИТОРИНГА КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация*: в работе представлены показатели, анализ которых позволяет осуществлять диагностику и мониторинг кадрового потенциала организации. В статье также показано, что источником информации для проведения сравнительного анализа являются документы кадрового учета, регламентирующие трудовые отношения и процессы.*

Ключевые слова*: кадровый потенциал, диагностика кадрового потенциала, кадровый учет, показатели оценки кадрового потенциала.*

Факт постоянного роста роли человеческого потенциала в реализации стратегических задач организации диктует необходимость научной разработки комплексной системы диагностики кадрового потенциала.

По существу, анализ кадрового потенциала должен являться важнейшей функцией службы управления персоналом. Осуществление диагностики необходимо на стадии разработки стратегии и бизнес-плана при определении потребности в работниках определенной квалификации, при прогнозировании изменений структуры рабочей силы в случае принятия решений, связанных с изменениями в бизнесе, при модернизации системы управления и структуры организации.

Система диагностики кадрового потенциала является действенным инструментом, позволяющим, с одной стороны, выявить преимущества и недостатки действующей системы управления человеческими ресурсами, с другой – решать задачи достижения качественно нового уровня развития персонала и

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

обоснования мероприятий, обеспечивающих повышение эффективности системы управления персоналом.

Для реализации процесса диагностики кадрового потенциала в современных организациях используются различные методы и показатели, проводиться разнообразное оценивание ресурсов и возможностей, которыми располагает или потенциально может располагать в своей деятельности организация, а также возможностей, что могут быть сформированы имеющимися у работников компетенциями.

По сути задачи диагностики кадрового потенциала можно разделить на три укрупненные группы:

– административные, связанные с заполнением вакансий, ротацией персонала, формированием команд и кадрового резерва, организацией и реализацией управленческих функций в сфере HR-менеджмента;

– информационные, определяющие возможности формирования специализированных баз знаний о количественном и качественном составе персонала организации, степени использования личностного потенциала работников, состоянии организационного, морального и психологического климата в организации;

– мотивационные, определяющие характер и степень мотивационных и стимулирующих программ, потенциальные резервы для роста производительности труда, уровень заинтересованности работников в результатах своего труда и благосостоянии организации в целом, оценку условий для более динамичного и всестороннего развития личности.

Информационная база, позволяющая получить первичный объем аналитического материала для оценки кадрового потенциала, формируется на основе данных кадрового учета.

Диагностику и мониторинг кадрового потенциала на этапе формирования информационной базы анализа можно осуществлять, используя такие показатели как:

– обеспеченность организации кадрами – анализируется число и структура рабочих мест, планируемых и фактических на текущий период времени;

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

– показатели использования рабочего времени – осуществляется сравнение фактически отработанного рабочего времени и плановых показателей, выявляются потери рабочего времени в результате абсентеизма – случаев невыхода на работу по уважительным и неуважительным причинам, анализируются ключевые показатели абсентеизма (невыход на работу по болезни, командировки, отгулы и отпуск за счет работника, прогулы, опоздания и пр.);

– показатели текучести и стабильности кадров анализируются данные о приеме и выбытии работников, времени, отработанном на должности в анализируемый период по отношению к среднесписочной численности персонала и пр.;

– показатели качественного состава персонала организации – гендерная и возрастная структура, образовательный и квалификационный уровень подготовки персонала, сертификаты профессиональной подготовки и знание иностранных языков, стаж работы и количество лет, отработанных в конкретной должности;

– показатели развития персонала – численность сотрудников, прошедших обучение в анализируемый период, внутренняя ротация персонала, показатели планирования карьеры и формирования кадрового резерва;

– показатели, характеризующие интеллектуальную и инновационную активность персонала – наличие авторских прав, запатентованной интеллектуальной собственности, внедренческой активности сотрудников и пр.

Документированными источниками для создания информационной базы диагностики и мониторинга кадрового потенциала могут выступать обязательные для каждой организации документы кадрового учета, регламентирующие трудовые отношения и процессы.

Так анализ обеспеченности организации кадрами осуществляется на основе изучения таких документов кадрового учета как штатное расписание организации, фиксирующее состав должностей, трудовые договоры и дополнительные соглашения к ним, документы, отражающие состав открытых вакансий по организации и пр.

Показатели использования рабочего времени фиксируются в таких документах кадрового учета как отчет о среднесписочной численности работников,

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

табель рабочего времени, журнал учета рабочего времени, график отпусков, приказы о командировках и отпусках, оформление больничных листов и документов, отражающих иные причины отсутствия на рабочем месте и др.

Информационной базой для анализа показателей текучести и стабильности кадров являются приказы и заявления работников о приеме и увольнении, личные дела работников, карточки учета и другие документы кадрового учета, отражающие движение персонала.

Система показателей качественного состава персонала организации формируется на основе анализа таких документов кадрового учета как список сотрудников организации, карточки учета и личные дела работников, специализированные отчеты кадровой службы и пр.

Показатели развития персонала определяются на основе анализа документации, включающей приказы о подготовке и проведении аттестационных и обучающих мероприятий, списки сотрудников, прошедших обучение, специализированный отчет для Росстата «Сведения о повышении квалификации и профессиональной подготовке работников организации», заявления работников и приказы о перемещении внутри организации, документы, регламентирующие формирование кадрового резерва организации.

Важным информационным источником кадрового учета для анализа кадрового потенциала организации могут также служить документы, регламентирующие деятельность персонала. Например, должностная инструкция содержит информацию о функциях и должностных обязанностях сотрудника, закрепляя требования к должностям и рабочим местам. Анализ должностных инструкций позволяет моделировать критерии оценки кадрового потенциала в соответствии потребностями организации по группам сотрудников и конкретным рабочим местам, выявлять отклонения фактических и требуемых показателей, принимать управленческие решения по ликвидации «узких» мест в организации процессов управления персоналом.

Параметрированное и персонифицированное сравнение индивидуальных характеристик кадрового потенциала работников с требованиями к трудовым

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

ресурсам, оцениваемым с точки зрения перспективных целей организации, является необходимым условием, позволяющим и разрабатывать необходимые корректировки, как в кадровую политику организации, так и в саму стратегию развития компании.

Список литературы

1. Афанасьева Л.А. Обоснование необходимости разработки методологических подходов по формированию эффективной системы управления кадровым потенциалом предприятия [Текст] / Л.А. Афанасьева, К.В. Коптева // Auditorium. – 2014. – Т. 3. – №3 (3). – С. 61–66.

2. Коптева К.В. Методика диагностики кадрового потенциала промышленного предприятия [Текст] / К.В. Коптева, М.А. Меньшикова // Auditorium. – 2014. – №2 (2). – С. 78–84.

3. Сухарев С.А. От оценки к управлению кадровым потенциалом [Текст] // Вестник Омского университета. Сер. Экономика. – 2012. – №3. – С. 107–110.

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)