

# ИННОВАЦИОННАЯ МЕТОДИКА ОЦЕНКИ КАЧЕСТВЕННОЙ СОСТАВЛЯЮЩЕЙ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА, КАК ОДНОГО ИЗ КЛЮЧЕВЫХ ЭЛЕМЕНТОВ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ СТРАНЫ

**Тимохина О.А.**

*к.э.н., старший преподаватель кафедры управления персоналом  
ФГАОУ ВО Белгородский государственный национальный исследовательский университет, г.  
Белгород, Россия*

**Власова Т.А.**

*к.э.н., доцент кафедры управления персоналом  
ФГАОУ ВО Белгородский государственный национальный исследовательский университет, г.  
Белгород, Россия*

Инновационный вектор развития экономики Российской Федерации стал одним из ключевых элементов стратегической модели экономического роста страны. Базовую основу реализации данного стратегического ориентира, в первую очередь, составляет интеллектуальный потенциал работников, вовлеченных в деятельность современных организаций, способных вывести экономику страны на другой более высокий качественный уровень. В данных условиях материальное производство и акцент на концентрацию финансов полностью отошли на второй план, а индикаторами мирового экономического превосходства на международной арене выступают возрастающая роль качества и стоимости человеческого капитала и кадрового потенциала. Таким образом, сегодня национальный человеческий капитал является неотъемлемым элементом развития инновационной экономики не только России, но и стран всего мира.

Инвестиции в развитие и накопление человеческого капитала непосредственно приводят к совершенствованию и более эффективному использованию кадрового потенциала организаций. В данном случае целесообразно отметить, что без перманентного развития системы управления кадровым потенциалом невозможна инновационная ориентированность деятельности всех организаций. Но современные организации невольно сталкиваются с проблемой обоснованности и расчета величины инвестиций в собственный кадровый потенциал – будущие доходы от инвестирования средств в данный специфический вид потенциала стали для многих исследователей существенной проблемой эмпирического характера. Поэтому любым инвестициям должен предшествовать детальный и всесторонний анализ текущего состояния объекта исследования, его комплексная оценка с последующим обоснованием необходимости развития его отдельных составляющих направлений. В разрезе понимания термина «кадровый потенциал» исходными объектами такой комплексной оценки выступают качественные и количественные характеристики кадрового потенциала организации. Под самим же кадровым потенциалом, по мнению М.И. Бухалкова, следует понимать имеющиеся у работников профессиональные знания, умения и навыки, уровень развития которых обуславливает профессиональную компетентность кадров, а также познавательные способности, наличие которых служит основой непрерывного развития трудового потенциала, как отдельных работников, так и всей организации [1]. Следует отметить, что фундаментальность и разнонаправленность исследований в области теоретического обоснования категории «кадровый потенциал» отличаются достаточно большой внушительностью и, на наш взгляд, под этим понятием следует подразумевать совокупность уже существующих либо будущих возможностей, способностей, личностных, деловых, социальных, психофизиологических, профессиональных характеристик кадрового состава организации или конкретного работника, которые являются необходимыми для осуществления конкретного вида трудовой деятельности.

На данный момент не существует универсального инструментария оценки эффективности управления кадровым потенциалом, в большинстве случаев диагностика текущего состояния данной управляемой системы сводится к оценке количественных характеристик кадрового потенциала без учета специфики качественной составляющей. Специфика оценки качественных характеристик кадрового потенциала вызывает многочисленные трудности и характеризуется достаточно высоким уровнем неопределенности и малой изученностью.

В данной статье обоснована целесообразность и удобство применения на практике графоаналитического метода оценки кадрового потенциала – «Квадрат потенциала», который на данный момент представляет собой инновационную методику системного анализа и определения

взаимосвязи между составляющими элементами кадрового потенциала, а также уровня их развития и текущей конкурентоспособной позиции.

Сущность данной методики состоит в диагностике кадрового потенциала предприятия методом сравнительной комплексной рейтинговой оценки с помощью системы показателей по функциональным блокам [2]. Ранее данный метод использовался исключительно для диагностики потенциала всего предприятия по следующим блокам:

- производство, распределение и сбыт продукции;
- организационная структура и менеджмент;
- маркетинг;
- финансы.

В процессе интеграции данной модели «Квадрат потенциала» в плоскость исследования эффективности управления кадровым потенциалом предприятий были обозначены следующие функциональные блоки, способствующие раскрытию специфики качественной составляющей кадрового потенциала:

- психофизиологический потенциал;
- социально-психологическая составляющая;
- деловой потенциал;
- инновационная составляющая.

Предложенные функциональные блоки позволяют дать достаточно детальную и объективную оценку эффективности управления качественными характеристиками, входящими в состав общего кадрового потенциала предприятия. Каждый отдельный функциональный блок представлен группой определенных показателей, характеризующих исследуемый объект. Так, в психофизиологический потенциал включены - уровень подвижности нервных процессов, уровень силы процессов торможения и уровень процессов подвижности нервной системы. Данные показатели также положены в основу методики диагностики типологических свойств нервной системы по Я. Стреляу [3]. Социально психологическая составляющая кадрового потенциала представлена уровнем нервно-психологического напряжения в организации, уровнем астеничности, уровнем настроения и уровнем интеллектуального развития. Деловой потенциал состоит из показателя интеллектуальной лабильности и уровня деловой активности персонала. Инновационная составляющая качественной стороны кадрового потенциала базируется на расчете уровня креативности, уровня инициативности, степени новизны подходов к выполнению обязанностей и степени новизны подходов к принятию решений.

Расчеты были произведены на базе торговых организаций Белгородского региона, которые для удобства расчетов были сгруппированы в 3 кластера. Каждый из представленных кластеров поочередно соотносится с предприятием – эталоном, которое характеризуется наиболее высокими значениями исследуемых показателей и отличается наиболее эффективным уровнем использования и управления качественными характеристиками кадрового потенциала. Исходные значения исследуемых показателей представлены в таблице 1.

Далее к каждому из рассчитанных показателей был применен корректирующий коэффициент, позволяющий свести все показатели к единой оценочной системе, в рамках единых единиц измерения. Корректирующий коэффициент был вычислен, как отношение текущего значения показателя к эталонному, лучшему значению среди кластеров.

Таблица 1

**Исходные значения показателей для расчета эффективности управления качественной составляющей кадрового потенциала предприятий**

Функциональные блоки	Кластер 1	Кластер 2	Кластер 3	Эталон
<b>Психофизиологический потенциал</b>				
Уровень силы процессов возбуждения (%)	71,40	80,10	69,80	80,10
Уровень силы процессов торможения (%)	67,20	80,00	69,10	67,20
Уровень подвижности нервных процессов (%)	66,00	77,10	68,40	77,10
<b>Социально-психологическая составляющая</b>				
Уровень нервно-психического напряжения	34,90	34,50	38,30	100,00
Уровень астеничности	29,80	25,50	35,80	100,00
Уровень настроения	36,60	32,30	27,30	100,00
Уровень интеллектуального развития	43,50	41,80	47,30	47,30
<b>Деловой потенциал</b>				
Интеллектуальная лабильность	56,80	60,80	63,50	63,50
Уровень деловой активности	54,30	47,60	37,80	54,30
<b>Иновационная составляющая</b>				
Уровень креативности	34,60	38,70	30,50	38,70
Уровень инициативности	41,60	38,10	43,20	43,20
Степень новизны подходов к выполнению обязанностей	32,30	29,80	27,40	32,30
Степень новизны подходов к принятию решений	31,40	30,60	29,30	31,40

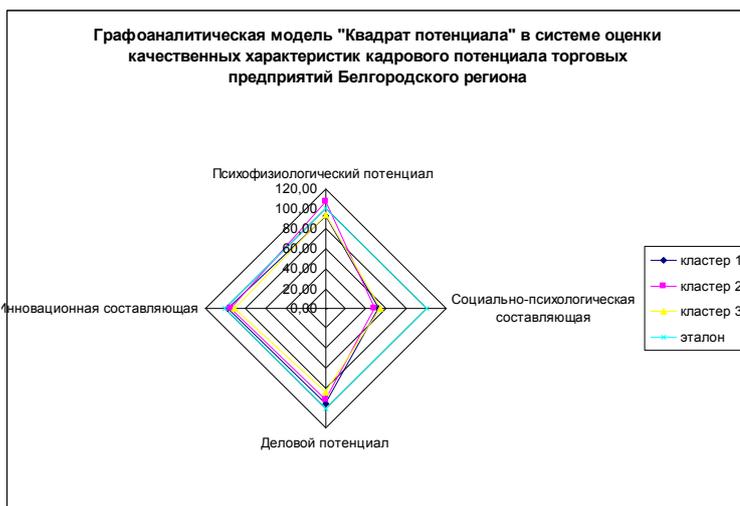
Также дополнительно была рассчитана значимость всех показателей в рамках каждого отдельного функционального блока. Результаты расчетов представлены в виде таблицы (табл. 2).

## Результаты расчета корректирующих коэффициентов

Функциональные блоки	Кластер 1	Кластер 2	Кластер 3	Эталон	Значимость показателя
<b>Психофизиологический потенциал</b>					
Уровень силы процессов возбуждения (%)	0,89	1,00	0,87	80,10	35
Уровень силы процессов торможения (%)	1,00	1,19	1,03	67,20	35
Уровень подвижности нервных процессов (%)	0,86	1,00	0,89	77,10	30
<b>Социально-психологическая составляющая</b>					
Уровень нервно-психического напряжения	0,35	0,35	0,38	100,00	25
Уровень астеничности	0,30	0,26	0,36	100,00	20
Уровень настроения	0,37	0,32	0,27	100,00	25
Уровень интеллектуального развития	0,92	0,88	1,00	47,30	30
<b>Деловой потенциал</b>					
Интеллектуальная лабильность	0,89	0,96	1,00	63,50	45
Уровень деловой активности	1,00	0,88	0,70	54,30	55
<b>Инновационная составляющая</b>					
Уровень креативности	0,89	1,00	0,79	38,70	20
Уровень инициативности	0,96	0,88	1,00	43,20	30
Степень новизны подходов к выполнению обязанностей	1,00	0,92	0,85	32,30	25
Степень новизны подходов к принятию решений	1,00	0,97	0,93	31,40	25

С учетом значимости каждого отдельного показателя в пределах выбранных функциональных блоков были получены итоговые значения показателей качественной составляющей кадрового потенциала предприятий трех кластеров. Данная таблица стала основой для визуализации результатов применения графоаналитического метода «Квадрат потенциала» в виде наглядной диаграммы (рис. 1).

Таким образом, из рисунка 1 видно, что предприятия второго кластера наиболее приближены к эталонному значению показателей качественных характеристик кадрового потенциала, а предприятия, вошедшие в первый и третий кластер, занимают менее выгодные позиции и характеризуются более низкими по эффективности показателями.



**Рис.1.** Графоаналитическая модель «Квадрат потенциала» в системе оценки качественных характеристик кадрового потенциала торговых предприятий Белгородского региона

Инновационная направленность российской экономики подразумевает интеграцию соответствующих принципов, подходов и методик в сферу управления кадровым потенциалом современных организаций, что, в свою очередь, выступает достаточно весомым обоснованием необходимости внедрения инновационных методов в оценку эффективности управления кадровым потенциалом с целью последующей корректировки кадровой стратегии организации и способствования росту уровня инновационной активности страны.

**Список использованных источников:**

1. Бухалков М.И. Управление персоналом: развитие трудового потенциала: учеб. пособие. – М.: ИНФРА-М, 2005.-192 с.
2. Графоаналитическая модель и структура потенциала предприятия [Электронный ресурс]: [http://studbooks.net/14726/ekonomika/grafanaliticheskaya\\_model\\_struktura\\_potentsiala\\_predpriyatiya](http://studbooks.net/14726/ekonomika/grafanaliticheskaya_model_struktura_potentsiala_predpriyatiya)
3. Психологическая диагностика. Методика: Диагностика типологических свойств нервной системы (Я.Стреляу) [Электронный ресурс]: <https://sites.google.com/site/test300m/tsns>.