УДК 330.322.214

1У1.А.НЕВСКАЯ, *канд. экон. наук, доцент, Nevsk@rambler.ru*
И.СТРЕМАСОВА, *студентка, ite@imail.ru*
Санкт-Петербургский государственный горный институт {технический университет)

M.A.NEVSKAYA, *PhD in econ. sc.y associate professor, Nevsk@rambler.ru*
I.S.TREMASOVA, *student, ite@imail.ru*
Saint Petersburg State Mining Institute (Technical University)

ФОРМИРОВАНИЕ ПАРАМЕТРОВ ОЦЕНКИ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ГОРНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Инновационное развитие национальной экономики в значительной степени зависит от состояния и развития человеческого капитала, являющегося базой формирования трудового и кадрового потенциала регионов, отраслей, организаций.

Изложены результаты исследования проблемы кадрового обеспечения горнодобывающих регионов (на примере Мурманской, Архангельской, Кемеровской областей). Разработана система показателей комплексной оценки кадрового потенциала горной организации, соответствующая специфике отраслевых кадровых проблем; дана комплексная оценка состояния кадрового потенциала ОАО «Северо-Онежский бокситовый рудник» и предложены меры по ее улучшению.

Ключевые слова: человеческий капитал, трудовой потенциал, кадровый потенциал, система показателей.

SYSTEMATISM OF HUMAN RESOURCES PERFORMANCE MEASURES IN MINING ORGANISATION

The innovative development of the national economy largely depends on the state and development of human capital which is the base of forming of employment potential and human resources of regions, industries, organizations.

The article presents the results of a study of staffing problems in mining regions (on the example of Murmansk, Arkhangelsk, Kemerovo regions). The system of indicators for the integrated assessment of human resources of mining organizations is developed in accordance with the specific industry human problems; the comprehensive assessment of the human resources of «Severo-Onega Bauxite Rabbet» INK is given and measures for its improvement are proposed.

Key words: human capital, employment potential, human resources, system of indicators.

В современных условиях все более возрастает роль человеческого капитала как стратегического ресурса развития общества и предпосылки эффективного функционирования и обновления производства. Количественный и качественный состав рабочей силы - важнейшая составляющая национального богатства (по мнению аналитиков Всемирного банка, около 64 % валового внутреннего продукта развитых стран напрямую зависят от качества человеческих ресурсов).

Трудовой потенциал как производная человеческого капитала объединяет демографические, естественно-биологические, духовно-интеллектуальные характеристики как отдельного человека, так и различных групп людей и населения в целом, т.е. синтезирует трудовые ресурсы общества и уровень их организованности на национальном

и региональном уровне. В то же время трудовой потенциал составляет основу кадрового потенциала путем профессиональной подготовки и специализации трудовых ресурсов, а также их организации на отраслевом или производственном уровнях. Поэтому исследование и оценка кадрового потенциала должны строиться на критериях и показателях, отражающих состояние трудового и человеческого потенциалов отрасли, региона и страны в целом.

Оценка кадрового потенциала горной организации преследует несколько целей, связанных со значением трудовых ресурсов в ее развитии:

- определение уровня конкурентоспособности организации;
- диагностика социального банкротства;
- формирование активной кадровой политики;
- оценка эффективности кадрового менеджмента;
- разработка социальных программ поддержки и развития кадрового потенциала организации;
- формирование системы профессиональной мотивации и стимулирования;
- сбор и пополнение статистической информации.

Оценка кадрового потенциала требует анализа и учета специфики развития организации в тесной связи с внешними (национальными, региональными и отраслевыми) факторами и тенденциями.

Сегодняшняя демографическая ситуация в стране характеризуется крайне низким уровнем рождаемости, не обеспечивающим простого воспроизводства населения, высоким уровнем смертности, неэффективным использованием миграционного потенциала, что представляет угрозу национальной безопасности России. Согласно прогнозу Федеральной службы государственной статистики, к 2030 г. численность населения Российской Федерации может сократиться более чем на 2,5 млн человек [3].

По данным Международной организации труда, из 207 стран мира Россия занимает первое место по абсолютной величине убыли населения, 182-е место по общему коэффициенту смертности, 134-е - по продолжительности жизни и 127-е место в мире по показателям здоровья населения. При этом у России второе место по численности мигрантов, 57-е - по качеству жизни и 71-е - по уровню развития человеческого потенциал.

Снижение численности населения не позволяет обеспечить формирование квалифицированных трудовых ресурсов, необходимых для развития интеллектуального и материального потенциала страны. Национальный статус демографической проблемы определен «Концепцией демографического развития Российской Федерации на период до 2015 года»*, а также планом мероприятий по реализации в 2008-2010 гг. этой концепции". Основными задачами демографического развития по стабилизации численности населения и формированию предпосылок к последующему демографическому росту, выделенными в этих документах, являются укрепление здоровья населения и увеличение ожидаемой продолжительности жизни; стимулирование рождаемости и укрепление семьи; улучшение миграции и расселения населения.

Весь спектр проблем, связанных с воспроизводством и развитием человеческого и трудового потенциал, наиболее остро проявляется в сырьевых, «монопрофильных» регионах и регионах со сложившейся отраслевой специализацией. В табл.1 представлена информация по отдельным социально-демографическим характеристикам трудового потенциала Мурманской, Архангельской и Кемеровской областей по состоянию на 1 января 2009 г.

Во всех выделенных регионах налицо снижение численности населения, отрицательные естественный и миграционные приросты (особенно в северных регионах), сокращение числа учебных заведений начальной профессиональной подготовки и численности обучающихся рабочим специальностям. Последнее обусловливает дефицит профес-

* Распоряжение Правительства РФ от 24.09.2001 № 1270-р//www.minregion.ru

" Распоряжение Правительства РФ от 24.02.2008 №i 70-р//www.minregion.ru

Таблица /

Социально-демографические характеристики трудового потенциала **отдельных регионах РФ**

Область	Доля добычи полезных ископаемых в структуре ВРП, %	Изменение численности населения, тыс. человек			Изменения в системе начального профессионального образования	
		за счет естественного прироста	Коэффициент естественного прироста	за счет внешней миграции	Число учебных заведений	Число учащихся, тыс. человек
Архангельская	20,7	-306.9 -19,6	-2,6	-7,4	-13 -21,7	-35,4
Мурманская		-346,3 -29,2	-1,3	-7,9	-12 -44,5	^42Л
Кемеровская	23,4	-278.9 -9,0	-3,3	-0,4	-32,0	-19.4 -43,5

Примечания: 1. По данным www/gks.ru. «Регионы России. Основные характеристики субъектов Российской Федерации - 2009 г.».

2. ВРП - валовый региональный продукт.

3. В числителе - в абсолютных показателях; в знаменателе - в относительных (в процентах) в сравнении с 1990 г.

сиональных рабочих кадров ддя соответствующих отраслей, что характерно, в первую очередь, для предприятий минерально-сырьевого комплекса, где проводимые экономические реформы сопровождались падением кадрового потенциала. До сих пор остро стоит проблема обеспеченности горных предприятий кадрами среднего руководящего звена, квалифицированными рабочими кадрами, причем многие из этих категорий работников, особенно занятых на ответственных горных работах, уже перешли или приближаются к пенсионному возрасту, в то время как лишь незначительная часть выпускников горных вузов и техникумов работает по специальности.

Анализ статистической и научной информации позволил выделить и обобщить региональные и отраслевые проблемы состояния кадрового потенциала горно-добывающих регионов (табл.2), что позволяет их структурировать и количественно оценить на уровне отдельной организации.

Основными качественными характеристиками кадрового потенциала горной организации, на наш взгляд, являются профессиональная подготовка, квалификация работников, возрастной состав, состояние здоровья, определяемые по категориям работников (табл.3).

В качестве индикаторов состояния кадрового потенциала можно рассматривать группы известных показателей, характеризующих стабильность кадрового состава, трудоспособность и эффективность использования кадров. За базовые значения показателей могут приниматься следующие:

• средние по региону показатели возраста, состояния здоровья населения;

• среднеотраслевые показатели (средний тарифный разряд работ и работников*, уровень квалификации) и установленные нормативы этих показателей (например, для коэффициента квалифицированности персонала ориентир равен единице, так как уровень квалификации работников не должен быть ниже выполняемых ими работ);

• индексы, характеризующие динамику показателей.

В качестве примера рассмотрим состояние кадрового потенциала горного предприятия ОАО «Северо-Онежский бокситовый рудник» (СОБР). В результате об-

* Если фактический средний тарифный разряд рабочих ниже планового и ниже среднего тарифного разряда работ, то это может привести к выпуску менее качественной продукции. Если средний разряд рабочих выше среднего тарифного разряда работ, то рабочим нужно производить доплату за использование их на менее квалифицированных работах.

Таблица 2

Соинально-лемографическмс • отраслевые проблемы развития человеческого и кадрового потенциала горно-добывающего региона |2)

Составляющие потенциала	Состояние человеческого потенциала	Состояние кадрового потенциала
Демографическая ситуация	Отрицательный естественный прирост населения в большинстве горно-добываюших регионов	«Старение» кадров
	Старение населения, особенно в северных регионах	
Здоровье населения	Высокий уровень заболеваемости населения	Слабая профессиональная пригодность кадров по состоянию здоровья
Миграция населения	Слабая социальная мотивация закрепления населения в горно-добывающих регионах, особенно в северных	Отток кадров, из сырьевых регионов в центральные регионы
	Миграция молодежи	Отток кадров отрасли в другие секторы экономики
Образование	Сворачивание среднего профессионального образования	Дефицит квалифицированных и высококвалифицированных рабочих и технических кадров
	Снижение численности обучающихся в учреждениях среднего профессионального образования	
Состояние рынка труда	Снижение престижа инженерно-технических специальностей (постепенное утрачивание инженерной школы РФ)	Низкая производительность и качество труда инженерных работников
Развитие современной инфраструктуры научной н инновационной деятельности	Отсутствие экономических условий для развития	Снижение уровня подготовки лидеров высшей квалификации в сфере научно-исследовательских и проектно-конструкторских работ

щего анализа деятельности предприятия выявлены следующие кадровые проблемы:

- неукомплектованность штата предприятия техническими специалистами;
- отсутствие кадровой стабильности;
- низкая квалификация персонала;
- неудовлетворенность персонала уровнем заработной платы;
- миграция населения в другие регионы;
- старение кадров;
- отсутствие притока молодых специалистов и кадрового задела - залога развития предприятия в будущем.

В табл.4 представлены показатели, характеризующие состояние кадрового потенциала ОАО СОБР. Недовыполнение плана и отрицательный прирост производительности труда за прошлый период был вызван как внешними факторами (мировым экономическим кризисом), так и высокой долей внеплановых увольнений, большим числом работников с низкой квалификацией, о чем свидетельствуют показатели профессиональной подготовки работнике». Положительное значение прироста производительности труда* Е отчетном периоде говорит о выравнивание сложившейся ситуации на предприятии, пр* этом можно говорить только о выходе ОАО СОБР из стадии стагнации, а не об освоении новых производственных мощностей.

Существенное различие значений коэффициента выполнения должностных обязательств и коэффициентов текучести и оборота кадров свидетельствует о нерациональном использовании кадрового потенциала работников, внеплановых простоях по ряду причин: отсутствие заказов, сезонность ведения работ, внеплановые ремонты как результат высокого износа оборудования. В свою очередь, выявление причин «простоев» трудовых

* Основные резервы роста производительности труда: использование возможностей увеличения объема производства продукции; сокращение затрат труда на производство продукции за счет механизации и автоматизации производства; совершенствование организации труда; повышение уровня интенсификации труда.

Основные показатели состояния кадрового потенциала горной организации

Характеристика	Показатель	Модель расчета
Профессиональная подготовка работников	Средняя профессиональная подготовка персонала по категориям персонала (число лет обучения, приходящихся в среднем на одного работающего)	13 где *Xi* - число лет обучения для получения /-го образования; *N,* - количество работников с /-м образованием определенной категории; Лобщ - общее число [работающих
Квалификация работников	Коэффициент квалифицированности по категориям работников	* «$K_S^в$? ' ? с Ор«
		где *q* - средний стаж работы по специальности, годы; ?ср - средний уровень требуемого стажа работы по специальности, годы
	Средний тарифный разряд работников	Г*-ЗДн>/М
	Средний тарифный разряд работ	м
		где T_p - тарифный разряд; $Q^$ - объем работ каждого вида
Возраст	Средний возраст работника по категории (оптимальный возраст сотрудников 32-47 лет)	1-£вд/ли* ы
		где N'_t - количество работников с /-й возрастной группы; *X,*- средний возраст работника в группе, годы
Здоровье	Коэффициент частоты заболеваний (число заболеваний на 100 работающих)	где $Я_з$ - число случаев профессиональных заболеваний
	Средний уровень профессиональной заболеваемости	у-^Ё"*^-. М
		где Я* - число случаев профессиональных заболеваний по /-и категории работников
	Коэффициент частоты травматизма (число несчастных случаев на 100 работающих), %	$Л^ = Я_{тр}.100/^_{общ}$,
		где Яд - число случаев травматизма
	Средний уровень травматизма [1]	ы
		где Яф/ - число случаев травматизма по *-й категоднн работников
Стабильность кадрового состава	Коэффициент постоянства кадров	*„=/> IP:
	Коэффициент текучести кадров, %	АТ, = ^ - 100;
	Коэффициент замещения кадров, %	$^ = - = — ^ \cdot 100;$
	Коэффициент оборота по приему, %	$*_в$-£-100;

Окончание табл.3

Характеристика	Показатель	Модель расчета
Стабильность кадрового состава	Коэффициент оборота по выбытию, %	P' / P где $P_{ол}$ - число работников, проработавших весь отчетный период; P'^ - численность работников, уволившихся по собственному желанию и из-за нарушения трудовой дисциплины за отчетный период; P - среднесписочная численность работающих в период, предшествующий отчетному; P_n - численность вновь принятых за отчетный период работников
Трудоспособность кадров	Прирост производительности труда, %	где B\ Bo - показатели выработки продукции на одного работника за текущий и прошлый год
	Коэффициент выполнения должностных обязанностей, %	где £>ф - число фактически выполненных работ; Q_a - число запланированных работ
Эффективность использования трудовых ресурсов	Изменение рентабельности производственного персонала, %	$ДП_0$ / 1 где ДПр - изменение прибыли от реализации продукции и услуг в отчетном периоде по сравнению с прошлым; AP - изменение среднесписочной численности в отчетном периоде по сравнению с прошлым

* Показатель позволяет установить, насколько изменилась прибыль на одного работника за счет уровня рентабельности продаж, удельного веса выручки в общем объеме произведенной продукции и производительности труда.

ресурсов позволяет оценить работу руководителей и служащих, менеджмент предприятия, работу планового отдела.

Таблица 4

Основные показатели, характеризующие состояние кадрового потенциала на примере ОАО СОБР

Показатель	Период	
	прошлый	отчетный
Уобр, ГОДЫ	9,9	10,8
Г,	-	4,4
*г	4,6	4,6
?р, годы	43,1	47,4
K_m > %	10,48	7,96
*„%	-7,55	-2,30
Шш %	2,93	5,67
Кп, %	10,48	7,96
да %	-25,87	+ 6,42
*л.о, %	68,6	99,28

В отчетном периоде руководством предприятия были приняты меры по увеличению производительности на предприятии, план работ был разработан более качественно, в штат предприятия были набраны сотрудники с высоким уровнем профессиональной подготовки, при этом средний возраст работников увеличился, что объясняется отсутствием притока молодых специалистов в регион.

Показатели стабильности кадрового состава в динамике свидетельствуют о снижении текучести кадров на предприятии, стабилизации численности работников ОАО СОБР и уменьшении напряженности в обеспечении трудовыми ресурсами, приведении фактической численности в соответствие со штатным расписанием. Для характеристики качественной стороны движения кадров необходимо изучить причины увольнения ра-

ботников. На ОАО СОБР главными причинами движения кадров являются неудовлетворенность работников заработной платой, миграция населения в другие районы и старение кадрового состава (выход на пенсию).

Предложенная система показателей позволяет не только диагностировать состояние кадрового потенциала, но и определять основные направления решения кадровых проблем.

В качестве мер для решения выявленных проблем предлагаются следующие:

• разработка кадровой политики предприятия;

• повышение качества профессионального развития кадрового потенциала, в том числе стимулирование повышения квалификации за счет совершенствования тарифной системы, систем нормирования и премирования; переподготовка кадров; отбор перспективных сотрудников и их обучение; обучение молодых специалистов, формирование кадрового задела (резерва);

• зашита интересов кадрового состава, включая разработку системы льгот и гарантий для технических специалистов со стажем;

• предотвращение текучести кадров, в том числе улучшение психологического климата на предприятии, привлечение сотрудников к участию в управлении организацией на уровне формирования планов, разработки норм и нормативов;

• укомплектование штата предприятия, включая сотрудничество с высшими и средними специальными учебными заведениями; создание условий для привлечения новых сотрудников (социальный пакет, достойная заработная плата, нормальные условия труда).

Работа выполнена в рамках I этапа научно-исследовательской работы «Формирование организационно-экономического механизма устойчивого развития минерально-сырьевого комплекса России на основе инновационного подхода» при содействии Совета по грантам при Президенте Российской Федерации для поддержки молодых российских ученых и ведущих научных школ (НШ-64826.2010.5).

ЛИТЕРАТУРА

1. *Мажкенов С. А* Показатели учета несчастных случаев, используемые в международной практике. http://www.niiot.ru/article/article24.htm

2. *Невская М.А.* Особенности развития кадрового потенциала горно-добывающих регионов // Мировое сообщество: проблемы социально-экономического и духовно-политического развития: Мат. Всерос. научно-практ. конф. Новороссийск, 2010.

3. Предположительная численность населения Российской Федерации до 2030 г. // Статистический бюллетень. М., 2010.

REFERENCES

\.*MazhkenovS.A.* The indicators accounting accidents used in international practice. http://www.niiot.ru/article/article24.htm

2. *Nevskaya MA»* Features of development of human resources in mining regions // The international community: Problems of socio-economic, spiritual and political development: Proceedings of All-Russian scientific-practical conference. Novorossiysk, 2010.

3. Projections of the population of Russian Federation until 2030 year // Statistical Bulletin. Moscow, 2010.