

Министерство образования Республики Беларусь
Учреждение образования
«Белорусский государственный университет
информатики и радиоэлектроники»

На правах рукописи

УДК 331.1:005.584.1

КОРБАН
Ирина Александровна

**ИНСТРУМЕНТАЛЬНЫЕ МЕТОДЫ МОНИТОРИНГА И АНАЛИЗА
КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА**

АВТОРЕФЕРАТ

магистерской диссертации на соискание степени
магистра экономических наук

по специальности 1-25 80 08 «Математические и инструментальные
методы экономики»

Минск 2018

Работа выполнена на кафедре экономической информатики учреждения образования «Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники»

Научный руководитель: **Алехина Алина Энодиевна,**
кандидат экономических наук, доцент кафедры экономической информатики учреждения образования «Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники»

Рецензент: **Синявская Ольга Александровна,**
кандидат экономических наук, доцент кафедры промышленного маркетинга и коммуникаций учреждения образования «Белорусский государственный экономический университет»

Защита диссертации состоится «30» января 2018 г. года в 10⁰⁰ часов на заседании Государственной комиссии по защите магистерских диссертаций в учреждении образования «Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники» по адресу: 220013, г.Минск, ул. П.Бровки, 6, 5 уч. корп., ауд. 806, тел.: 293-89-92, e-mail: kafei@bsuir.by.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке учреждения образования «Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники».

ВВЕДЕНИЕ

Для любого предприятия самыми главными задачами являются эффективность его функционирования, сохранение стабильности и повышение конкурентоспособности. Одним из факторов их достижения является персонал и эффективное управление им. В последнее время, особенно в развитых в рыночном отношении странах наметилась четкая тенденция увеличения ценности кадров. Управление персоналом при этом выступает как одно из важнейших направлений стратегического управления, так как в условиях инновационной экономики и модернизации производства роль человека возрастает, а к его способностям, уровню знаний и компетенций предъявляются все более высокие требования.

Персонал – это достояние компании, которое нужно обучать, мотивировать, развивать, модернизировать наравне с другими ресурсами, чтобы достичь стратегических целей.

Способность персонала решать текущие и перспективные задачи раскрывает сущность потенциала персонала, который определяется его численностью, образовательным уровнем, личностными качествами, профессионально-квалификационной, половозрастной структурой, характеристиками трудовой и творческой активности.

Объективная оценка потенциала персонала признаётся активным и действенным инструментом управления, позволяющим решать производственные и социальные проблемы предприятий. Оценка является ядром кадрового мониторинга персонала, основой для выработки предложений по оптимизации распределения области ответственности и функциональных обязанностей между подразделениями и сотрудниками, а также поддержки принятия решений по оплате труда и стимулированию потенциала персонала.

Анализ мирового опыта показывает, что универсальных методик оценки кадрового потенциала нет. Основная проблема заключается в том, что методики направлены либо на оценку кадрового потенциала отдельных сотрудников, либо на оценку кадрового потенциала целой организации, но не могут быть направлены на то и другое одновременно. Именно поэтому объективная оценка требует разработки комплексных технологий экспертного анализа на основе различных количественных и качественных показателей.

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования

Актуальность темы обусловлена тем, что в условиях рыночной экономики эффективное использование кадрового потенциала предприятия позволит организации занять хорошую нишу на рынке выпускаемой продукции, быть конкурентоспособным и иметь хорошую прибыль. Таким образом, необходимо проводить периодический анализ не только производственных мощностей, но и анализ кадрового потенциала. Поэтому существует острая

необходимость в изучении понятия кадрового потенциала, а также в разработке практических методов и средств его мониторинга и анализа, которые будут соответствовать современным тенденциям и требованиям к обеспечению качества и смогут быть применены вне зависимости от специфики деятельности организации. Применение информационных систем позволит сократить трудозатраты субъектов мониторинга и получить качественную и быструю оценку кадрового потенциала.

Степень разработанности проблемы

Для развития кадрового потенциала необходимо регулярно проводить его анализ и оценку. Результаты данных исследований позволяют выявить возможности сотрудников, обеспечить своевременную реализацию управленческих решений, повысить производительность труда и конкурентоспособность организации.

Вопросам, связанным с проблемами оценки и анализа кадрового потенциала, посвящено множество исследований. Особое внимание уделяли еще классики политической экономии и их последователи: В. Петти, А. Смит, Д. Рикардо, К. Маркс, Дж. Милль, Л. Вальрас, Дж.М. Кларк, Ф. Лист, А. Маршалл, И. Фишер, Ж.Б. Соя.

В работах таких специалистов как А. Я. Кибанов, Ю. Г. Одегов, С. В. Мищеряков, С. Г. Радько, Т. Ю. Базаров, Б. Л. Еремин, Б. М. Генкин, Г. А. Хмелева, Л. В. Трункина, Л. Н. Юдина можно встретить различные трактовки понятия, характеризующего возможности персонала, которые могут быть использованы для достижения целей организации, но нет единого подхода к их классификации.

Методологические вопросы оценки кадрового потенциала были рассмотрены в работах И.В. Бизюковой, О.Ю. Бороздиной, В.Д. Егорова, В.А.Ильина, М.М. Магомедова, Е.В. Маслова, Н.М. Римашевской, В.В. Травина, Т.В. Хлоповой, Н.И Шаталовой.

Анализ исследовательских работ показал, что практическая значимость вопросов оценки кадрового потенциала требует разработки нового инструментария, который позволит в полной мере учесть многокомпонентный характер этого понятия, наличие нелинейных и неформализованных связей между этими компонентами и тем самым сделать максимально точную оценку.

Цель и задачи исследования

Целью работы является совершенствование оценки кадрового потенциала на предприятии с помощью анализа и разработки инструментальных средств и методов.

Для достижения поставленной цели необходимо решить **следующие задачи:**

1. Изучить существующие методы мониторинга и оценки кадрового потенциала на предприятии.

2. Разработать модификацию метода интегральной оценки кадрового потенциала на основе экспертных данных.

3. Разработать инструментальное средство для мониторинга и оценки кадрового потенциала на предприятии.

Область исследования. Содержание диссертационной работы соответствует образовательному стандарту высшего образования второй ступени (магистратуры) специальности 1-25 80 08 «Математические и инструментальные методы экономики».

Теоретическая и методологическая основа исследования

В ходе исследования изучены труды российских и зарубежных ученых в области экономико-математической оценки кадрового потенциала на предприятии, таких как И.В. Бизюковой, В.Д. Егорова, М.М. Магомедова, Е.В. Маслова, В.В. Травина, Т.В. Хлоповой, Н.И. Шаталовой, Л. Н. Юдина.

Для проведения анализа использованы: методы оценки кадрового потенциала, CASE-средство VPwin, поддерживающее методологию IDEF0. На одном из этапов моделирования информационной системы использовалась CASE-технология UML.

Информационная база исследования основана на статистических данных и текущих результатах мониторинга кадрового потенциала.

Научная новизна исследования состоит в модификации интегральной оценки кадрового потенциала на основе экспертных данных с целью повышения ее точности.

Основные положения, выносимые на защиту

1. Аналитический обзор существующих методов оценки кадрового потенциала на предприятии.

2. Модификация метода интегральной оценки кадрового потенциала на основе экспертных данных для увеличения точности данной оценки

3. Инструментальное средство для мониторинга и оценки кадрового потенциала на предприятии.

Теоретическая значимость диссертационной работы заключается в исследовании существующих методов мониторинга и оценки кадрового потенциала, а также в том, что в ней предложено модифицированный метод интегральной оценки на основе экспертных данных.

Практическая значимость диссертационной работы заключается в разработке инструментального средства, которое собирает и хранит информацию о кадровом составе предприятия, позволяет проводить его анализ по различным критериям, а также проводить оценку уровня кадрового потенциала на основе экспертных данных.

Апробация и внедрение результатов исследования

Результаты исследования представлены на Международной научно-практической конференции «Развитие социального и научно-технического потенциала общества» (Инновационный научный центр «Импульс», Москва, 2018), Международной научно-практической конференции «Экономика и менеджмент: теоретические, практические и поисковые исследования» (НИЦ

«Поволжская научная корпорация», Самара, 2017).

Публикации

Основные положения работы и результаты диссертации изложены в двух опубликованных работах и двух в печати общим объемом 0,5 п.л. (авторский объем 0,5 п.л.).

Структура и объем работы. Структура диссертационной работы обусловлена целью, задачами и логикой исследования. Работа состоит из введения, общей характеристики работы, трех глав, заключения, списка использованных источников. Общий объем диссертации составляет 73 страницы. Работа содержит 2 таблицы, 32 рисунка. Библиографический список включает 56 наименований.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во **введении** рассматривается важность персонала и эффективного управления им для предприятия. Акцентируется внимание на оценке потенциала персонала, т.к. оценка любой трудовой деятельности – одна из важных функций по управлению персоналом, направленная на определение уровня эффективности выполненных работ. Однако, ни в Республике Беларусь, ни в других западных странах нет единого подхода к проведению мониторинга и оценки кадрового потенциала.

В **общей характеристике работы** сформулированы ее цель и задачи, показана связь с научными проектами, представлены положения, выносимые на защиту, приведены сведения о личном вкладе соискателя, апробации результатов диссертации, наличие публикаций, а также, структура и объем диссертации.

В **первой главе** дается определение понятию «кадровый потенциал предприятия», дается разъяснение отличий кадрового потенциала отдельных работников и кадрового потенциала организации в целом. Рассматриваются основные показатели кадрового потенциала работника: личностные качества сотрудников, их работоспособность, уровень профессиональных знаний и навыков, опыт, наличие творческих способностей. Акцентируется внимание на то, что кадровый потенциал предприятия – это не только набор всех личностных показателей отдельных сотрудников, но и способность сотрудников работы в команде, в коллективе.

Также в главе разграничены понятия «трудовые ресурсы», «трудовой потенциал» и «кадровый потенциал», представлено графическое изображение с соотношением данных понятий.

Рассматриваются понятия «трудовой потенциал организации» и «трудовой потенциал работника» и их основные отличия.

Сравниваются понятия трудового и кадрового потенциала, существенное отличие кадрового потенциала от трудового является то, что кадровый потенциал меньше трудового на величину потенциальных возможностей неквалифицированных рабочих, нештатных работников и совместителей.

Кратко рассматривается количественная и качественная оценка кадрового потенциала: количественная оценка производится «путем перемножения численности кадрового состава на время, которое может отработать работник в течение года».

Так как кадровый потенциал предприятия нельзя сводить чисто к сумме кадрового потенциала отдельных работников, а нужно и учитывать возможности реализации способностей человека, то управление кадровым потенциалом должно быть направлено на развитие имеющихся способностей и формирование новых, при этом необходимо учитывать интересы предприятия и самого сотрудника. Для облегчения восприятия механизм согласования этих интересов и планирования действий представлен на рисунке.

В первой главе рассматривается также стратегия развития кадрового потенциала. На рисунке изображены основные стратегии кадрового потенциала: планирование, обеспеченность, мотивация, развитие/обучение, использование. И дается краткая характеристика каждой стратегии:

- для стратегии планирование кадрового потенциала рассматривается различие потребности в кадровом потенциале, потребности по категориям и дополнительной потребности;

- для стратегии обеспеченности кадровым потенциалом рассматриваются компетентности сотрудников: функциональная, мотивационная и интеллектуальная;

- для стратегии развития кадрового потенциала рассматриваются его основные элементы: обучение, переподготовку, реализацию карьеры и служебных перемещений;

- для стратегии использования кадрового потенциала рассматриваются основные характеристики: индекс стабильности персонала, коэффициент текучести кадров, уровень технической вооруженности, производительность труда, уровень рентабельности, прибыль, снижение доли затрат на систему управления в общих затратах на единицу выпускаемой продукции;

- для мотивационной стратегии кадрового потенциала дается краткое обоснование применения мотивации труда.

Также рассматривается структура кадрового потенциала. Наглядно для улучшения восприятия приводится рисунок структуры кадрового потенциала, но следует обратить внимание, что структура кадрового потенциала может изменяться, т.к. нет ее единого разработанного представления. Но стандартными элементами структуры считаются: численность и структура персонала, ресурсы рабочего времени, инновационная и творческая активность, квалификационный уровень, затраты на персонал и уровень укомплектованности кадров. Дается их краткая характеристика.

В таблице представлены выше перечисленные элементы структуры кадрового потенциала, рассмотрены их показатели.

Также в первой главе затрагивается рассмотрение опыта зарубежных стран, в частности Японии в вопросах развития кадрового потенциала. Рассматриваются общественно-политических и структурно-функциональных

факторов, учет которых ведется для анализа кадрового потенциала. Рассматриваются основные подходы к кадровой политике у японских предприятий: внутрифирменный рынок рабочей силы, внутрифирменное производственное обучение, внутрифирменное социальное обеспечение, пожизненный найм, оплату труда в соответствии с выслугой лет, обязательные профсоюзы, системы коллективного подряда и коллективного принятия решений, системы совместных консультаций рабочих и предпринимателей. К важным критериям в Японии относят: подход к труду, пунктуальность, аккуратность, умение работать в команде, взаимодействие с коллегами при выполнении поставленных производственных программ.

Рассматривается возможность применения стратегий развития кадрового потенциала, применяемых в Японии, на предприятиях Республики Беларусь, объясняется с какими сложностями можно столкнуться и что необходимо пересмотреть белорусским предприятиям.

В конце главы приведены краткие выводы.

Во **второй главе** рассматриваются основные подходы и методы оценки кадрового потенциала. Основными принципами эффективной оценки являются направленность на улучшение работы, тщательная подготовка, конфиденциальность, всестороннее непредвзятое обсуждение итогов работы, деловых и личных качеств человека, их соответствие должности, разумное сочетание похвалы и критики, надежность и инфицированность критериев, достоверность методов.

Рассматриваются основные группы подходов к оценке кадрового потенциала: общенаучный, экономико-математический и системный подходы, дается краткая характеристика каждого из них. Для наглядности приводится схема подходов.

Рассматриваются основные методы к оценке кадрового потенциала: оценка потенциальных сотрудников, оценка действующих сотрудников, количественные методы, качественные методы, комплексные методы, статические методы, экспертные методы. Подробно рассматриваются количественные и качественные методы мониторинга.

Количественные методы применяются для исследования количественных показателей результатов труда, объемы и сроки выполнения работ. Данные методы характеризуются как формализованные и массовые. У данного метода оценки можно выделить два подхода, один из которых, оценка потенциала всего персонала по конечному результату деятельности предприятия в оцениваемом периоде, другой – критериальные показатели результативности и качества труда.

Качественные методы оценки кадрового потенциала применяются для оценки личностных и профессиональных качеств сотрудников и являются неформализованными и нацелены на получение информации путем глубокого исследования небольшого по объему материала.

Во второй главе дается определение понятию мониторинг кадрового потенциала, рассматриваются актуальные задачи: определение индикаторов состояния кадрового потенциала; разработка программы постоянной диагно-

стики; формулирование конкретных мер по развитию и использованию персонала.

Проведен сравнительный анализ зарубежного опыта в области применения мониторинга. В США использование и развитие кадрового потенциала осуществляется путем мониторинга следующих показателей: уровень образования; профессиональная подготовка; умственные и физические способности; типы и черты темперамента работников; профессиональные интересы и т.д. В Великобритании действует программа «Technology Foresight», которая направлена на определение национальных приоритетов развития, в том числе и формирование кадрового потенциала.

Подробно рассмотрен процесс организации и проведения мониторинга. При проведении кадрового мониторинга необходимо определить его концепцию, модель осуществления, ответственных за осуществление, набор критериев, по которым будет проводиться мониторинг, программу и инструментарий.

Определены основные характеристики, которым должен соответствовать процесс проведения мониторинга: систематическая повторяемость, комплексное использование информации из различных источников, комплексный анализ, распространение данных полученных по результатам мониторинга.

Также во второй главе рассмотрен метод интегральной оценки кадрового потенциала на основе экспертных данных.

В теоретическом аспекте правомерность использования экспертного метода подтверждается тем обстоятельством, что методологически правильно полученные экспертные суждения удовлетворяют двум общепринятым в науке критериям достоверности любого нового знания: точности и воспроизводимости результата.

Целью экспертного опроса является получение количественной оценки основных показателей кадрового потенциала, на основе мнения компетентных экспертов (HR-менеджеры, руководители проектов) для последующего их использования при построении интегрального показателя.

Объектом исследования было выбрано Управление развитие цифрового бизнеса. Численность Управления развития цифрового бизнеса составляет 30 человек, а численность всего сотрудников банка задействованных в разработке программных продуктов составляет 270 человек по банку. На рисунке 1 представлена доля количества сотрудников управления развития цифрового бизнеса от общего количества сотрудников банка, задействованных в разработке ПО.

Был проведен половозрастной анализ состава управления по половому признаку: мужчины – 10 человек (33%), женщины – 20 человек (67%). Возрастные категории представлены следующим образом: сотрудники в возрасте до 25 лет– 11,1%; от 25 до 30 лет– 77,8%; от 30 до 35 лет– 11,1%.

Для использования метода интегральной оценки первоначально необходимо определить основные группы критериев и сами показатели, по которым будет происходить экспертная оценка.



Рисунок 1 – Соотношение исследуемой доли сотрудников к общему количеству

Для оценки кадрового потенциала сотрудников Управления развития цифрового бизнеса использовались две группы критериев: коммуникативные и управленческие навыки «soft skills» (X_1^3) и уровень квалификации «hard skills» (X_2^3).

В качестве критериев для оценки кадрового потенциала для группы показателей коммуникативные и управленческие навыки «soft skills» рассмотрим следующие критерии: системное мышление, аналитическое мышление, коммуникабельность, нацеленность на результат, стрессоустойчивость.

В качестве критериев для оценки кадрового потенциала для группы показателей уровень квалификации «hard skills» рассмотрим следующие критерии: знание MS Project, уровень английского, понимание принципов управления проектами, контроль бюджета проекта, коммуникации с подрядчиком, руководство проектной группой, построение календарного плана, подготовка технического задания, подготовка функциональных требований, подготовка финансовых отчетов, подготовка презентаций.

После выставления экспертами оценок по каждому критерию рассчитываются показатели:

$$J = \sum_{i=1}^2 \gamma_i X_i^3, \quad (1)$$

где γ_i – коэффициент важности группы показателя.

Оценка блока показателей X_i^3 осуществляется с учетом важности каждого параметра, входящего в данный блок.

$$X_i^3 = \sum_{ij}^n \beta_{ij} x_{ij}. \quad (2)$$

где β_{ij} – коэффициент важности параметра x_{ij} ;

x_{ij} – нормированные значения показателей.

Для получения весовых коэффициентов интегрального индикатора необходимо воспользоваться правилом Фишберна. Используя данный метод необходимо расположить в порядке возрастания полученные значения системных показателей, например:

$$X_2^3 < X_1^3. \quad (3)$$

Расчет значений коэффициента важности системных показателей осуществляется по формуле:

$$\gamma_i = \frac{2(N - i + 1)}{(N + 1)N}, \quad (4)$$

где i – ранг системного показателя;

N – количество системных показателей (в данном случае 2 показателя).

Теперь, имея все данные можно рассчитать интегральный показатель кадрового потенциала. При помощи таблицы Харрингтона (таблица 1) можно определить в какой диапазон по шкале желательности попадает полученный показатель.

Таблица 1 – Вербально числовая шкала Харрингтона

Описание градаций	Числовые значения в баллах (значения «от» исключается, «до» – включается)
Очень высокий	от 4 до 5
Высокий	от 3,2 до 4
Средний	от 1,85 до 3,2
Низкий	от 1 до 1,85
Очень низкий	от 0 до 1

Однако метод интегральной оценки кадрового потенциала является достаточно трудозатратным. Для его усовершенствования воспользуемся методом минимизации функции.

Для начала при помощи программа Statistica построим матрицу коэффициентов ранговой корреляции Спирмена. Коэффициент ранговой корреляции Спирмена является непараметрической мерой ранговой корреляции. Он оценивает, насколько хорошо связь между двумя переменными может быть описана с помощью монотонной функции.

Затем пошагово выбираем критерии с максимальным числом пересечения и исключаем все коррелируемые с ним критерии, до тех пор, пока полностью не перекроем матрицу. Таким образом, мы получим набор критериев,

анализ которых позволит в полной мере оценить кадровый потенциал сотрудников предприятия. Критерий важности представим также равными долями от единицы. Каждый блок системных показателей представляет собой множество частных критериев, для которых эксперты выставляют свои оценки в зависимости от важности каждого. Баллы частных идентификаторов обычно сводятся к одной усредненной оценке.

$$\overline{b_{ij}} = \frac{\sum_{j=1}^n b_{ij}}{30}, \quad (5)$$

где b_{ij} – балл, выставленный экспертом для соответствующего показателя. В данном случае интегральный показатель оценки кадрового потенциала будет:

$$J = \gamma \overline{b_{ij}}, \quad (6)$$

где γ – коэффициент важности группы показателей;
 $\overline{b_{ij}}$ – средняя оценка частного индикатора.

Подставив все значения, получим в результате тоже значение, что и при подсчете методом интегральной оценки.

В **третьей главе** описывается постановка задач для успешной реализации инструментального средства мониторинга и оценки кадрового потенциала. Произведено функциональное моделирование основного процесса предметной области – организовать проведение мониторинга кадрового потенциала. Входными данными функционального блока является потребность в проведении мониторинга. Процесс проведения мониторинга регулируется уставом предприятия, корпоративной политикой и Указом Президента Республики Беларусь №399. Реализация процесса (механизм) происходит при помощи HR-специалиста, руководителя и экспертов. В результате процесса проведения мониторинга кадрового потенциала получаем информацию об уровне кадрового потенциала и рекомендации для управленческих решений. Также была подробно рассмотрена декомпозиция основного процесса на более мелкие подпроцессы: определить концепцию мониторинга, определить модель осуществления мониторинга, определить ответственных за проведение мониторинга, определить набор критериев и программу проведения и непосредственно сам процесс проведения мониторинга. Далее, каждый из этих подпроцессов был разбит на еще более мелкие процессы.

Представлена разработанная система и ее возможности. Результаты, представлены в виде рисунков с описанием. На рисунке 2 представлен дашборд с аналитическими отчетами по кадровому составу.

Так же была реализована возможность назначения на календаре дат проведения мониторинга потенциала отдельных сотрудников, были разработаны анкеты для оценки личностных и профессиональных характеристик

персонала.

Произведено информационное моделирование Базы Данных. Это позволило разработать информационную систему в короткие сроки и с уменьшенными затратами, сделать её легко сопровождаемой и управляемой. База данных состоит из 10 сущностей, связанных между собою связями «один-ко-многим».



Рисунок 2 – Дашборд с аналитическими отчетами по кадровому составу.

При помощи языка UML была разработана диаграмма вариантов использования, которая является исходным концептуальным представлением или концептуальной моделью системы в процессе ее проектирования и разработки. При построении данной диаграммы было выделено четыре типа пользователей с разными правами доступа: HR-менеджер, руководитель, сотрудник и система.

Также были разработаны диаграмма компонентов, показывает разбиение программной системы на структурные компоненты и связи (зависимости) между компонентами. В качестве физических компонентов могут выступать файлы, библиотеки, модули, исполняемые файлы, пакеты и т. п., и диаграмма развертывания системы, которая показывает какие аппаратные компоненты существуют, какие программные компоненты работают на каждом узле и как различные части этого комплекса соединяются друг с другом.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Для эффективного функционирования любого предприятия необходимо поддерживать на высоком уровне кадровый потенциал, для этого необходимо регулярно проводить его мониторинг, чтобы видеть динамику изменений

и при необходимости принимать соответствующие управленческие решения.

Основной задачей диссертации является увеличение точности оценки кадрового потенциала на предприятии.

Результатом решения поставленной задачи явилось подробное изучение существующих подходов и методов оценки кадрового потенциала. В результате была разработана модификация метода интегральной оценки кадрового потенциала на основе экспертных данных для увеличения точности данной оценки.

В результате разработана инструментальная система мониторинга и оценки кадрового потенциала, позволяющая пользователю получать основную аналитику по состоянию кадрового состава проводить оценку кадрового потенциала сотрудника. Интерфейс программы динамически изменяется в зависимости от роли пользователя в данной системе, облегчает пользователю ввод необходимых полей, сохраняет передаваемые данные между страницами, что делает работу с программой более удобной и приятной.

Использование данного приложения позволит повысить точность интегрированной оценки кадрового потенциала предприятия, тем самым поможет принимать эффективные управленческие решения в кадровой политике, а это в свою очередь окажет влияние на общую эффективность деятельности предприятия.

За счет доступного, гибкого, понятного и простого интерфейса снижается вероятность возникновения каких-либо ошибок при вводе пользователем данных.

В приложении реализована возможность назначать на календаре события по проведению review с сотрудниками, что облегчает работу специалистов HR-отдела и руководителей подразделений, т.к. больше не нужно держать в голове или на бумаге события.

Приложение разработано в соответствии с поставленными задачами и спецификой предметной области.

Список опубликованных работ

1–А. Корбан, И.А. Кадровый потенциал: особенности мониторинга, анализа и развития / И.А. Корбан // Развитие социального и научно-технического потенциала общества: материалы Междунар. науч.-практич. конф., Москва, Россия, 15 января 2018 г. / Инновационный научный центр Импульс. – Москва, 2018. – С. 380. с.

2–А. Корбан, И.А. Кадровый потенциал организации и его мониторинг / И.А. Корбан // Экономика и менеджмент: теоретические, практические и поисковые исследования: материалы Междунар. науч.-практич.конф., Самара, Россия, 27 декабря 2017 г. / НИЦ «Поволжская научная корпорация». – Самара, 2017. – С. 46. с.

РЕЗЮМЕ

Корбан Ирина Александровна

Инструментальные методы мониторинга и анализа кадрового потенциала

Ключевые слова: кадровый потенциал, мониторинг и анализ кадрового потенциала, методы оценки кадрового потенциала, критерии оценки кадрового потенциала, экспертное оценивание, интегральная оценка кадрового потенциала.

Цель работы: совершенствование оценки кадрового потенциала на предприятии с помощью анализа и разработки инструментальных средств и методов.

Полученные результаты и их новизна: научная новизна исследования состоит в модификации интегральной оценки кадрового потенциала на основе экспертных данных с целью повышения ее точности.

1. Были изучены существующие методы оценки кадрового потенциала на предприятии.

2. Разработана модификация метода интегральной оценки кадрового потенциала на основе экспертных данных для увеличения точности данной оценки.

3. Разработано инструментальное средство для мониторинга и оценки кадрового потенциала на предприятии. Данная программа позволяет сократить временные и трудовые затраты на проведение мониторинга и оценки кадрового потенциала.

Область применения: данное инструментальное средство подходит для организации всех сфер деятельности.

РЭЗІУМЭ

Корбан Ірына Аляксандраўна

Інструментальныя метады маніторынгу і аналізу кадравага патэнцыялу

Ключавыя словы: кадравы патэнцыял, маніторынг і аналіз кадравага патэнцыялу, метады ацэнкі кадравага патэнцыялу, крытэрыі ацэнкі кадравага патэнцыялу, экспертнае ацэньванне, інтэгральная ацэнка кадравага патэнцыялу.

Мэта работы: удасканаленне ацэнкі кадравага патэнцыялу на прадпрыемстве з дапамогай аналізу і распрацоўкі інструментальных сродкаў і метадаў.

Атрыманыя вынікі і іх навізна: навуковая навізна даследавання складаецца ў мадыфікацыі інтэгральнай ацэнкі кадравага патэнцыялу на аснове экспертных дадзеных з мэтай павышэння яе дакладнасці.

1. Былі вывучаны існуючыя метады ацэнкі кадравага патэнцыялу на прадпрыемстве.

2. Распрацавана мадыфікацыя метаду інтэгральнай ацэнкі кадравага патэнцыялу на аснове экспертных дадзеных для павелічэння дакладнасці дадзенай ацэнкі.

3. Распрацавана інструментальны сродак для маніторынгу і ацэнкі кадравага патэнцыялу на прадпрыемстве. Дадзеная праграма дазваляе скараціць часавыя і працоўныя выдаткі на правядзенне маніторынгу і ацэнкі кадравага патэнцыялу.

Вобласць ужывання: дадзены інструментальны сродак падыходзіць для прадпрыемстваў усіх сфер дзейнасці.

SUMMARY

Korban Irina Alexandrovna

Instrumental methods for monitoring and analysis of human resource capacity

Keywords: human resource capacity, monitoring and analysis of human resource capacity, methods of evaluation human resource capacity, evaluation criteria of human resource capacity, expert evaluation, integral estimate.

Objective: Improving the accuracy of human resource capacity evaluation in the company through the tools and methods analysis and development..

The received results and its novelty: the research scientific novelty – modification of integral estimation human resource capacity based on expert information to improve its accuracy.

1. Studied the existing methods of evaluation the human resource capacity in the company.

2. Developed the method modification of integral estimation human resource capacity based on expert information.

3. Developed the tool for monitoring and evaluating the human resource capacity in the company. This program reduces the time and labor costs for monitoring and evaluating human resource capacity.

Sphere of Application: this tool is suitable for organizing all areas of activity.