

## ПРОБЛЕМА КОЛИЧЕСТВЕННОЙ ОЦЕНКИ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ВУЗА

**Д. Н. Крымзин**, магистрант 1 курса экономического факультета ГОУВПО «Мордовский государственный университет имени Н.П. Огарева» специальности «Статистика»

**М. В. Лещайкина**, магистрант 1 курса экономического факультета ГОУВПО «Мордовский государственный университет имени Н.П. Огарева» специальности «Статистика»

*В статье раскрывается содержание категории «кадровый потенциал» и существующие подходы к количественной оценке кадрового потенциала высшего учебного заведения*

Ключевые слова: потенциал, кадры, ресурсы, оценка кадрового состава

Этимологически термин «потенциал» означает «скрытые возможности, мощь, силу». Широкая трактовка смыслового понятия «потенциал» состоит в его рассмотрении как «источника возможностей, средств, запаса, которые могут быть приведены в действие, использованы для решения какой-либо задачи или достижения определенной цели; возможности отдельного лица, общества, государства в определенной области» [3].

Таким образом, термины «потенциал», «потенциальный» означают наличие у кого-либо (будь то отдельно взятый человек, первичный трудовой коллектив предприятия, общество в целом) скрытых, не проявивших еще себя возможностей или способностей в соответствующих сферах их жизнедеятельности.

Определяя данную категорию, не следует противопоставлять понятия «потенциал» и «ресурсы». Потенциал (экономический, производственный, трудовой) представляет собой обобщенную, собирательную характеристику ресурсов, привязанную к месту и времени. В настоящее время можно выделить три направления в развитии представлений о потенциале.

Сторонники первого считают, что потенциал – это совокупность необходимых для функционирования или развития системы различных ресурсов, глав-

ным образом экономических, непосредственно связанных с функционированием производства и ускорением НТП.

Сторонники второго представляют потенциал как систему материальных и трудовых факторов (условий, составляющих), обеспечивающих достижение целей производства.

Сторонники третьего рассматривают потенциал как способность комплекса ресурсов решать поставленные перед ним задачи, т.е. потенциал – это целостное выражение совокупной возможности коллектива для выполнения каких-либо задач. На этой основе делается вывод о синергетическом эффекте, совокупной возможности коллектива, т.е. чем удачнее сложилась структура объекта, чем в большем соответствии находятся его структурные и функциональные элементы, тем выше его потенциал и эффективность.

Категория «кадровый потенциал» не идентична категории «кадры». В это понятие включаются не только собственно кадры, но и определенный уровень совместных возможностей кадров для достижения заданных целей. Кадровый потенциал организации зависит от потенциалов кадров этой организации, но не является их суммой. Он обладает свойством целостности, принципиально отличным от свойств, присущих потенциалу каждого работника в отдельности.

Категория «кадровый потенциал» предполагает рассмотрение кадров как активных элементов организации в отличие от термина «людские (трудовые) ресурсы», приравнивающего кадры к другим видам ресурсов. Этим подчеркивается, что главное в организации – не потенциалы отдельных работников, а ее единый кадровый потенциал, как, например, главное в системе – не сами элементы, а взаимодействие между ними.

По мнению многих авторов, кадровый потенциал – это совокупность качественных и количественных характеристик персонала предприятия, включающая: состав и структуру кадров; физические и психологические возможности работников; интеллектуальные и креативные способности; профессиональные знания и квалификационные навыки; коммуникативность и способность к сотрудничеству; отношение к труду и другие характеристики, направленные на

достижение миссии и целей предприятия.

Кадровая составляющая потенциала включает в себя:

- а) профессиональные знания, умения и навыки, обуславливающие профессиональную компетентность (квалификационный потенциал);
- б) познавательные способности (образовательный потенциал).

Оценка кадрового состава должна включать:

- оценку укомплектованности кадрового состава в целом и по уровням управления, включая оценку обеспеченности персоналом технологического процесса;
- оценку соответствия уровня подготовленности персонала требованиям деятельности;
- анализ структуры кадрового состава в соответствии с требованиями технологии и классификатором должностей;
- анализ структуры кадрового состава по социально-демографическим характеристикам;
- оценку текучести кадров.

Проблема формирования и оценки кадрового потенциала возникла одновременно с созданием самих предприятий. Анализ существующих источников по изучаемой теме выявил, что для комплексной оценки кадрового потенциала используются три группы взаимодополняющих оценок: стоимостные, количественные и качественные.

Стоимостные оценки базируются на возникшей в 60-е годы прошлого столетия теории «кадрового капитала», одним из ярких представителей которой является американский ученый Р. Ликерт.

Известны два основных подхода к стоимостной оценке кадрового потенциала: оценка стоимости кадрового потенциала по модели активов (затратный подход) и оценка стоимости кадрового потенциала по модели полезности:

- оценка эффекта (полезности) тех или иных кадровых инвестиций;
- оценка экономических последствий трудового поведения лю-

дей в результате проведения тех или иных мероприятий: рост производительности; улучшение качества; увеличение продажи; сокращение срока освоения мощностей и т.п.

Количественные оценки кадрового потенциала определяются по таким показателям, как численность персонала, профессионально - квалификационный состав, половозрастной состав, укомплектованность по должностям, специальностям и профессиям, соотношение среднего разряда работ и рабочих и др.

Качественные характеристики кадрового потенциала дают оценку коллективу организации в целом: организационная культура; корпоративный дух; наличие формальных и неформальных групп; социально-психологический климат.

Кадровый потенциал вуза, отражает не только подготовленность всех категорий персонала к выполнению своих функций в настоящий момент, но и совокупность их возможностей в долгосрочной перспективе – с учетом возраста, научной и педагогической квалификации, практического опыта, деловой активности, качества деятельности (в том числе результативности), профессиональной мобильности и инновативности, уровня мотивации. При таком понимании кадрового потенциала он должен быть принят в качестве одного из центральных объектов управления в вузе и системе высшего образования в целом. Бесспорным условием качества образования, обеспечиваемого образовательным учреждением, является высокий уровень научно-педагогического потенциала и квалификационные характеристики профессорско-преподавательского состава. Образовательная среда – это система, в которой личность педагога является одной из главных составляющих.

Оценка кадрового потенциала вузов имеет свои отличительные особенности от других организаций, предприятий. Это объясняется спецификой функционирования, структуры, выполняемыми функциями, а также целями создания высших образовательных учреждений.

В России единственным способом оценки кадрового потенциала ВУЗа яв-

ляется аккредитация [2]. Рассмотрим принципы оценки кадрового потенциала вуза при аккредитации:

1. Критерии делятся на две группы: основные, приоритетные и так называемые фоновые. Конечную интегральную оценку строят, исходя из приоритетных.

2. Оцениваются не только отдельные профессионально-квалификационные группы, но и сбалансированность структуры в целом. Особо оценивается руководство вуза и научные лидеры (руководители, например, научных школ).

3. При аккредитации используются критерии двух типов:

- сохранения, функционирования кадрового потенциала;
- динамики развития (тенденции изменения структуры, ориентации научно-педагогических кадров на профессиональное развитие, обоснованность и перспективность кадровой политики).

Ведущие – оценки второго типа. Критерии академических свобод включаются как имманентные в каждую из групп.

4. Оценке подлежит не только непосредственный субъект научно-педагогической деятельности, но и неперемные условия эффективной научно-педагогической деятельности (условия для научных коммуникаций, бюджет времени и т.п.), когнитивные, интеллектуальные и социально-организационные стороны деятельности.

5. Переакцентирование оценок с государственных аттестационных показателей (степени, звания) на науковедческо-библиометрические, когнитивно-социальные показатели (Шинн, Татарин, Либенсон): оценка когнитивного содержания научного продукта (фундаментальность, новизна, влияние на другие отрасли, воздействие на практику).

6. Учет цикличности развития дисциплин и когнитивных, и социальных особенностей стадий.

7. Оценка мотиваций (и психологических особенностей) научно-педагогических работников.

8. Отдельно подлежат оценке методические качества. Вместе с тем в ак-

кредитуемых вузах должно быть не обучение плюс исследование, а обучение через исследование.

9. Оценка информационной грамотности: знание «переднего края» мировой и отечественной науки, включение в межстрановые научные коммуникации.

10. Тематическая и социальная профессиональная мобильность.

Отметим, что в России до сих пор нет единой методики оценки кадрового потенциала ВУЗа. Как один из вариантов кадровый потенциал ВУЗа можно представить как сумму кадровых потенциалов сотрудников ВУЗа.

Для оценки вклада сотрудников в кадровый потенциал вуза необходимо еще раз четко сформулировать основные компоненты кадрового потенциала. Это будут и основные направления научной деятельности сотрудника вуза [1]. Выделяются следующие компоненты:

- самостоятельная научно-исследовательская деятельность (подготовка статей, монографий, диссертаций и проч.);
- научное руководство студентами, аспирантами, взаимодействие со студенческими научными организациями (СНО);
- управленческая деятельность в сфере науки (в том числе привлечение средств внешних заказчиков научно-технической продукции).

В рамках указанных направлений целесообразно выделить следующие критерии оценки вклада сотрудника в кадровый потенциал вуза:

- занимаемая должность в системе управления вузовской наукой;
- количество опубликованных научных статей в отчетный период;
- научная значимость данных статей;
- участие в госбюджетных НИР, проводимых в вузе;
- объем финансовых средств, выделенных на НИР внешними заказчиками (из числа небюджетных организаций);
- защита кандидатской и докторской диссертаций, получение ученых званий;
- количество аспирантов, докторантов и соискателей, защитивших под

руководством работника диссертации на соискание ученых степеней;

- доля аспирантов (соискателей), защитивших под руководством работника диссертации и оставшихся работать в вузе;

- доля студентов, защитивших выпускные квалификационные работы под руководством работника и поступивших в аспирантуру вуза;

- количество студентов, подготовивших под руководством работника научные статьи и тезисы докладов на научных конференциях;

- количество студентов, подготовивших под руководством работника научные работы, занявшие призовые места на внутривузовских, городских, региональных, всероссийских и международных конкурсах;

- количество студентов, получивших под руководством работника вузовские гранты на проведение НИР, участвующие в тематических НИР вуза;

- степень участия работника в деятельности студенческих научных организаций вуза (СНО).

В журнале «За науку» № 44-45 (1074-1075) от 4 декабря 2008 года в статье «О новой системе оценки работы кафедр университета» предложена следующая методика кадрового потенциала кафедр, которая на наш взгляд может быть с успехом применена и при оценке кадрового потенциала ВУЗа.

Основными методами оценки кадрового потенциала являются метод экспертных оценок и анализа иерархий. За основу оценки были взяты 6 групп показателей:

- издание научной литературы;

- издание учебно-методической литературы;

- получение ученых степеней и званий;

- организация НИРС;

- привлечение финансовых средств;

- организация и проведение конференций.

Каждая группа включает в себя от 3 до 7 показателей.

Для определения «веса» каждого показателя, применяются, так называемые методы экспертных оценок и анализа иерархий.

Оценка кадрового потенциала как инструмент кадровой политики должна не только оценивать их состояние и прошлые достижения, но и стимулировать профессиональный рост кадров. Это следует учитывать при выборе показателей оценки, оказывающих существенное влияние на кадры, их состояние и характер изменений.

#### **Библиографические ссылки**

1. Вклад сотрудника в научный потенциал вуза: методика расчета и анализа // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2009.– № 4.
2. Кугель С.А. Методология и технология оценки кадрового потенциала вуза при аккредитации / С.А. Кугель, О.М. Зусьман. – М.: Исследовательский центр 105318. – 66 с.
3. Советский энциклопедический словарь. М.: Советская энциклопедия.– 1981. – С. 1058.