

МОДЕЛИРОВАНИЕ ЭФФЕКТИВНОГО МЕНЕДЖМЕНТА КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

Обухов А. Ю.

научный руководитель канд. экономических наук Максимов А. Н.
Институт управления бизнес-процессами и экономики

Менеджмент категории «Кадры» нацелен на управление – знаниями, стилями мышления, компетенциями, которые, по мнению, Чаплиной А. Н., Герасимовой Е. А. могут быть конкретизированы в таких составляющих как: коммуникативность, компетентность, характер и уровень образования, присутствие креативности, наличие методологической культуры и системности мышления.[1]

«Кадры», как экономико-управленческая категория необходимы для понимания маркетингового механизма спроса на специалистов, бакалавров, магистров

Помимо предложения труда данный рынок создается заказчиками, к которым относят: частные компании различных организационно-правовых форм и различных отраслей, масштаба производства и т.д., а также государственные и частные ВУЗы, при наличии различных посредников, управляющих данными процессами с различной социальной ответственностью.

Рынок труда требует уточнений и факторной оценки по каждой из перечисленных компетентностей, знаний и стилей мышления, потенциального и действующего работника.

В качестве модели, которая может иметь аналитическое, научное и маркетинговое значение по рынку труда и инвестиций, может быть использована модель степенного вида Кобба-Дугласа.

Эта функция из состава корреляционно-регрессионного анализа, отражающего причинно-следственные связи явлений, которые изменяются во времени.

Основные требования, предъявляемые к данной эконометрической модели:

- адекватность формы связи;
- однозначность моделирования объекта

Функция Кобба-Дугласа может быть двух- и трех- факторной. Ее использование возможно в моделировании отдельного региона или страны, т.е. в целом для решения задач на макроэкономическом. На микроэкономическом уровне в роли производственной системы могут выступать фирма, организация и отдельные рынки.[2]

Данная функция имеет вид:

$$Q = A * L^{\alpha} * K^{\beta}, \text{ где}$$

Q – объем выпускаемой продукции за определенный период (конкретными показателями могут быть: реализованная, товарная продукция, товарооборот и т.п.); A – масштабный коэффициент (изменяется в зависимости формы научно-технического прогресса); L – фактор труд, объемный показатель величины трудовых ресурсов; K – фактор капитал (стоимость основных средств или объем инвестиций); α и β – расчетные параметры (коэффициенты эластичности по соответствующим факторам).

Чаще всего производственная функция применяется для анализа производственных систем, где условия производства и переработки продукции характеризуются технологической взаимозаменяемостью факторов. Это применимо для анализа предприятий и организаций малого и среднего предпринимательства с невысокой фондовооруженностью.

Для применения данной функции и использования категории «Кадры», можно определить бальность по параметрам управления персоналом, а также темпы прироста с учетом этого параметра.

Данная информация может размещаться в таблице 1.1 – «Параметры прироста, составляющих категории «Кадры» для предприятий малого бизнеса».

№	Название параметра	Бальная оценка конкретной составляющей параметра	Темп прироста «кадрового потенциала» с учетом параметра
1	Компетенции:		
1.1	Профессиональная	От 0 до 10	30% (0,3)
1.2	Коммерческая	От 0 до 10	15% (0,15)
2	Общегуманитарные знания		
2.1	1-ый уровень	3 балла	15% (0,15)
2.2	2-ой уровень	6 баллов	30% (0,3)
3	Общенаучные знания		
3.1	1-ый уровень	3 балла	30% (0,3)
3.2	2-ой уровень	6 баллов	60% (0,6)
4	Технические знания		
4.1	1-ый уровень	4 балла	50% (0,5)
4.2	2-ой уровень	10 баллов	90% (0,9)
5	Стили мышления		
5.1	Формальный	4 балла	30% (0,3)
5.2	Аналоговый	6 баллов	40% (0,4)

Темп прироста «кадрового потенциала» определяется экспертным методом. В качестве экспертов могут выступать: представители ВУЗов, работодатели, посредники рынка труда

В таблице 1.2 может быть размещена информация по рейтинговым оценкам по специалистам, бакалаврам и т.п. предлагаемых рынку труда, потенциал по категории «Кадры».

Таблица 1.2 - Рейтинговые оценки по специалистам, бакалаврам предлагаемые рынку труда.

№	Наименование участника рынка труда со стороны предложения	Бальная оценка кадрового потенциала (руб)	Коэффициент эластичности
1	Специалисты		
1.1	Конкретные названия специальности	От 0,3 до 0,6	0,6
1.2	-	От 0,3 до 0,6	0,6
1.3	-	От 0,3 до 0,6	0,6

2	Бакалавры		
2.1	Конкретные названия специальности	От 0,2 до 0,3	0,4
2.2	-	От 0,2 до 0,3	0,3
2.3	-	От 0,2 до 0,3	0,4
3	Магистры		
3.1	Конкретные названия специальности	От 0,7 до 0,8	0,8
3.2	-	От 0,7 до 0,8	0,8
3.3	-	От 0,7 до 0,8	0,8

Коэффициент эластичности (L) определяется экспертным методом. Его значение зависит от параметров категории «Кадры» и параметров скорости трудоустройства.

Полученные данные в таблице 1.1 и 1.2 позволяют сформировать таблицу маркетинговой эффективности продвижения работников на региональный рынок труда.

Таблица 1.3 - Маркетинговая эффективность продвижения работников на региональный рынок труда

№	Наименование участника рынка труда со стороны предложения	Бальная оценка кадрового потенциала с учетом коэффициента эластичности (млн. руб.) L^a	Рейтинги отраслевой привлекательности с учетом самозанятости
1	Специалисты		
1.1	Конкретные названия специальности	0,62	7
1.2	-	0,62	7
1.3	-	0,62	7
2	Бакалавры		
2.1	Конкретные названия специальности	0,57	4
2.2	-	0,66	4
2.3	-	0,57	3
3	Магистры		
3.1	Конкретные названия специальности	0,79	7
3.2	-	0,79	8
3.3	-	0,79	8

Рейтинги отраслевой привлекательности с учетом самозанятости – это рейтинги по отраслям, районам Красноярского края, краевому центру и т.п., определенные по данным научных исследований

Данные таблицы 1.3 способствуют нахождению наиболее эффективных предложений по работникам для предприятий разного масштаба производства, разной отраслевой принадлежности, разной степени взаимозаменяемости вещественного и личного фактора. Эти данные могут быть занесены в таблицу 1.4.

Таблица 1.4 – Объем выпуска готовой продукции, при разных масштабных коэффициентах

№	Наименование участника рынка труда со стороны предложения	Функция Кобба-Дугласа (при A=1)	Функция Кобба-Дугласа (при A>1)
1	Специалисты		
1.1	Конкретные названия специальности	1,4	1,8
1.2	-	1,4	1,8
1.3	-	1,4	1,8
2	Бакалавры		
2.1	Конкретные названия специальности	2	2,6
2.2	-	2,8	3,6
2.3	-	2	2,6
3	Магистры		
3.1	Конкретные названия специальности	1,2	1,6
3.2	-	1,2	1,6
3.3	-	1,2	1,6

Столбец 3 и 4 рассчитываются по формуле:

$$Q = A * L^{\alpha} * K^{\beta}, \text{ где}$$

A - масштабный коэффициент, A=1 и A=1,3; L – фактор труд, объемный показатель величины трудовых ресурсов; K – фактор капитал (стоимость основных средств или объем инвестиций), K=8 млн.руб.; α и β – расчетные параметры (коэффициенты эластичности).

Q – это объем выпуска готовой продукции в месяц, который может изменяться в зависимости от числа сотрудников, соответствующей квалификации и рейтинга привлекательности с учетом самозанятости сотрудника и его креативности.

$$Q = 0,62 * 8^{0,4} = 1,4$$

Таким образом, использование одной из моделей корреляционно-регрессионного анализа (функцию Кобба-Дугласа) позволяет, при соответствующей методической и технологической поддержке, формировать информационные продукты для современного рынка труда и способствовать активной маркетинговой политике занятости населения.

Список литературы.

1. Максимова С. И. Маркетинг в здравоохранении: учеб пособие для студентов мед. ВУЗов. С. И. Максимова, А. Н. Максимов, Е. А. Таптыгина. – Красноярск: КрасГМУ, 2012 – с9.
2. Харченко Е. В. Государственное регулирование национальной экономики: учебное пособие/ Е. В. Харченко, Ю.В. Вертакова. – 5-е изд., перераб. И доп. – М.: КНОРУС, 2011.
3. Лившиц В. М. Психологизированная педагогическая статистика. URL: <http://www.psychology-online.net/link.php?id=602>.
4. Бухалков М. И. Управление персоналом: Учебник. – М.: ИНФРА – М, 2012.