

Милохина Ирина Викторовна

ОСОБЕННОСТИ КОЛИЧЕСТВЕННОЙ ОЦЕНКИ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

В статье рассматриваются понятие "кадровый потенциал предприятия", его основные количественные и качественные характеристики, а также обосновывается необходимость оценки кадрового потенциала предприятия. Автор анализирует наиболее популярные методы количественной оценки кадрового потенциала и предлагает собственный вариант расчета, основанный на разнице между сотрудниками со стажем работы на предприятии более года и вновь принятыми.

Адрес статьи: www.gramota.net/materials/1/2016/4/16.html

Статья опубликована в авторской редакции и отражает точку зрения автора(ов) по рассматриваемому вопросу.

Источник

Альманах современной науки и образования

Тамбов: Грамота, 2016. № 4 (106). С. 76-80. ISSN 1993-5552.

Адрес журнала: www.gramota.net/editions/1.html

Содержание данного номера журнала: www.gramota.net/materials/1/2016/4/

© Издательство "Грамота"

Информация о возможности публикации статей в журнале размещена на Интернет сайте издательства: www.gramota.net

Вопросы, связанные с публикациями научных материалов, редакция просит направлять на адрес: almanac@gramota.net

Список литературы

1. **Апресян Ю. Д.** Лексическая семантика: избранные труды: в 2-х т. М.: Школа «Языки русской культуры», 1995. Т. 1. 472 с.
2. **Аристотель.** Сочинения: философская проза. Калининград: Янтарный сказ, 2002.
3. **Зализняк А. А.** Феномен многозначности и способы его описания // Вопросы языкознания. 2004. № 2. С. 20-45.
4. **Кронгауз М. А.** Семантика: учебник для студ. лингв. фак. высш. учеб. заведений. 2-е изд., испр. и доп. М.: Издательский центр «Академия», 2005. 352 с.
5. **Кустова Г. И.** Вид, видимость, сущность (о семантическом потенциале слов со значением зрительного восприятия) // Сокровенные смыслы. Слово. Текст. Культура: сб. ст. в честь Н. Д. Арутюновой. М., 2004. С. 155-175.
6. **Лингвистический энциклопедический словарь** / гл. ред. В. Н. Ярцева. 2-е изд. М.: Большая российская энциклопедия, 1998. 709 с.
7. **Лукошус О. Г.** Проблема выделения инварианта в семантической структуре многозначных прилагательных с общим значением «настоящий»: дисс. ... к. филол. н. М., 2015. 203 с.
8. **Новейший большой толковый словарь русского языка** / сост. и гл. ред. С. А. Кузнецов. СПб. – М.: Рипол-Норинт, 2008. 1536 с.
9. **Песина С. А.** Слово в когнитивном аспекте. М.: Флинта; Наука, 2011. 344 с.
10. **Рахилина Е. В.** О тенденциях в развитии когнитивной семантики // Известия РАН. Серия литературы и языка. 2000. Т. 59. № 3. С. 3-15.
11. **Рахманова Л. И., Суздальцева В. Н.** Современный русский язык. Лексика. Фразеология. Морфология. М.: Изд-во МГУ; ЧеРо, 1997. 480 с.
12. **Ривелис Е.** Как возможен двуязычный словарь. Стокгольм: Stockholm University, 2007. 407 с.
13. **Шмелёв Д. Н.** Проблемы семантического анализа лексики. М.: УУРС, 2008. 280 с.
14. **Breal M.** Essai de semantique. Paris, 1924.
15. **Lakoff G.** Women, Fire and Dangerous Things: What Categories Reveal about the Mind. Chicago – L.: Univ. of Chicago, 1987. 614 p.
16. **Smith N.** Chomsky: Ideas and Ideals. Cambridge: Cambridge University Press, 1999. 276 p.

ON THE ISSUE OF THE CORRELATION OF MULTIPLE MEANING AND POLYSEMY

Lukoshus Oksana Gennad'evna
Moscow Pedagogical University
kim8807@rambler.ru

The article deals with the main approaches to the definition of the notions “multiple meaning” and “polysemy” in domestic and foreign linguistics. The author reveals the understanding of these linguistic phenomena at various stages of the development of science – from ancient philosophers to modern linguistics. The paper focuses on the main postulates of linguistic studies that form a basis for the interpretation of these phenomena.

Key words and phrases: multiple meaning; polysemy; semantics; meaning; semantic structure.

УДК 331

Экономические науки

В статье рассматриваются понятие «кадровый потенциал предприятия», его основные количественные и качественные характеристики, а также обосновывается необходимость оценки кадрового потенциала предприятия. Автор анализирует наиболее популярные методы количественной оценки кадрового потенциала и предлагает собственный вариант расчета, основанный на разнице между сотрудниками со стажем работы на предприятии более года и вновь принятыми.

Ключевые слова и фразы: кадровый потенциал; количественная оценка кадрового потенциала; человеческий капитал; человеческие ресурсы; гудвил.

Милохина Ирина Викторовна

г. Новокузнецк
milokirina@yandex.ru

**ОСОБЕННОСТИ КОЛИЧЕСТВЕННОЙ ОЦЕНКИ
КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ**

В современных условиях человеческий фактор является главной ценностью общества и важным условием постоянного развития и экономического роста как государства в целом, так и отдельного предприятия, поскольку конкурентные преимущества экономических систем в настоящее время достигаются не за счет природных ресурсов, а за счет информации, источником которой является человек. В настоящее время на смену теории, рассматривающей персонал в качестве издержек, то есть как пассивный фактор, влияние которого необходимо минимизировать, пришла концепция, изучающая персонал как важнейший ресурс и фактор производства [10; 16].

Для достижения высокой конкурентоспособности предприятия и реализации стратегических задач в экономике необходимо повышение производительности труда, которое обеспечивается не столько за счёт развития техники и технологии, сколько за счёт развития и улучшения качественного состава рабочей силы, т.е. формирования активного и конкурентоспособного кадрового потенциала. В связи с этим накопление и оценка кадрового потенциала являются одной из приоритетных задач предприятия.

Проблема оценки состояния кадрового потенциала организации осознается в связи с решением практических задач кадрового планирования, кадрового мониторинга, кадровой политики, управления трудовыми ресурсами и повышения эффективности их использования [8]. Оценка кадрового потенциала необходима также при проведении комплексной оценки стоимости предприятия в таких случаях как приватизация, реорганизация, продажа, сдача в аренду, страхование имущества, уплата долгов, разрешение споров, судебный процесс и др. Оценка стоимости предприятия проводится в многообразных целях, но не всегда объективна ввиду невключения в активы предприятия или недооценки кадрового потенциала, что ведет к значительным потерям ресурсов и занижает реальную рыночную стоимость оцениваемого предприятия. Одной из причин, по которой кадровый потенциал не всегда объективно оценивается и учитывается в стоимости предприятия, является отсутствие четкой научной единой системы оценки человеческих ресурсов, учитывающей совокупность качественных и количественных показателей кадрового потенциала.

Для того чтобы определить оптимальную методику оценки кадрового потенциала, необходимо рассмотреть подробнее содержание объекта оценки, а именно понятие «кадровый потенциал».

Термин «кадровый потенциал» рассматривается с разных точек зрения. Его смысл этимологически базируется на латинском слове “potentia”, что означает «скрытые возможности, мощь, сила» [3]. Некоторые авторы отождествляют понятия «кадровый потенциал», «человеческий потенциал», «человеческий капитал» и др. Другие выделяют различия в этих понятиях. Но в большинстве случаев в понятие «кадровый потенциал» вкладывается собирательная характеристика трудовых ресурсов. Так, например, по мнению Р. П. Колосовой и Г. Г. Меликьяна [2, с. 116], кадровый потенциал состоит из природных способностей каждого человека и может быть развит в процессе трудовой деятельности, включающей обучение, мотивацию, приобретение опыта и др.

Е. А. Глухова и Е. Л. Потемкин дают следующее определение кадрового потенциала – составляющая трудового потенциала, выражаемая в степени профессиональной и квалификационной пригодности людей к выполнению высокоинтеллектуальной работы, которые обладают соответствующей профессиональной подготовкой, навыками в труде и личными способностями [1]. При этом каждый работник обладает трудовым потенциалом – совокупностью физических и духовных качеств человека, определяющих возможность и границы его участия в трудовой деятельности, способность достигать в заданных условиях определенных результатов, а также совершенствоваться в процессе труда.

Другая интерпретация понятия «кадровый потенциал» предлагается А. А. Удовиковой и А. Ф. Виноходовой [12, с. 10]. Кадровый потенциал, по их мнению, – это совокупность качественных и количественных характеристик 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 иные характеристики, направленные на достижение миссии предприятия.

Подобное определение дано в работе Д. О. Неверкевича [5, с. 4]. Он определяет кадровый потенциал как знания, умения, способности, реализуемые в процессе трудовой деятельности работниками, формирующими кадровый состав предприятия.

Кадровый потенциал, исходя из этимологии слова, определяет возможности предприятия, связанные с грамотным и эффективным менеджментом, поскольку включает не только реальные показатели рабочей силы, но и скрытые резервы, готовые к вовлечению в процесс достижения будущих целей и обеспечения жизнеспособности предприятия. Структура кадрового потенциала в общем виде представляет собой совокупность количественных и качественных показателей.

К количественным характеристикам кадрового потенциала можно отнести списочную и явочную численность работников предприятия на определенную дату; среднесписочную численность работников предприятия за определенный период; темпы роста (прироста) численности работников предприятия за определенный период; средний разряд рабочих предприятия; удельный вес служащих, имеющих высшее или среднее специальное образование; средний стаж работы по специальности работников и др.

К качественным показателям кадрового потенциала относятся: уровень образования, условия труда, мотивация персонала, удовлетворенность работой и др. Качественные характеристики персонала предприятия и качество труда оценить сложно [4; 7]. Оценка качественных показателей кадрового потенциала предприятия осуществляется посредством анализа социологических и социально-психологических факторов и их влияния на удовлетворенность персонала отдельными аспектами труда и трудовым процессом в целом.

В настоящее время научно признано большое количество методик оценки кадрового потенциала, подтвердивших свою эффективность, но в то же время не являющихся универсальными. В вопросе оценки человеческого фактора не может быть единой модели, поскольку всегда нужно учитывать менталитет страны, особенности отрасли, параметры предприятия – то есть все многообразие экономических факторов. При оценке кадрового потенциала используют качественные и количественные методы. Но само понятие «оценка» предполагает, прежде всего, определение цены, значит обойтись только качественными способами

измерения кадрового потенциала (например, экспертным методом) будет нецелесообразно, ведь в этом случае нет возможности получить стоимостное определение интересующего объекта.

Количественная оценка кадрового потенциала – процесс сложный и неоднозначный. Об этом говорили многие исследователи данного показателя, в том числе Як Фитц-енц, который утверждал, что люди, в отличие от инертных факторов (деньги, оборудование, сырье, технологии, энергия и др.), – единственный потенциал, имеющий возможность производить стоимость [14, с. 14].

Одним из наиболее распространенных и доступных способов оценить размер кадрового потенциала предприятия, представленных в современной литературе, является метод рыночной капитализации – определение разницы между величиной рыночной стоимости предприятия и его балансовой стоимостью, взятой из финансовых отчетов. Но данный способ не является совершенным, при такой оценке определяется величина всех неосязаемых активов предприятия, не отражаемых в балансе (структурный капитал, клиентский капитал, человеческий капитал), а не только кадрового потенциала.

По мнению ряда авторов [9, с. 150-151], наиболее простым является метод инвестиционных оценок, который основан на учете всех инвестиционных вложений по элементам и категориям для формирования и развития кадрового потенциала. О том, что доход от инвестиций в кадры сопоставим с доходом от инвестиций в материальные средства, говорил еще Адам Смит в работе “An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations” [17, р. 307-317]. Инвестиции в кадры целесообразны только в том случае, если они принесут отдачу, окупятся [2, с. 116]. Як Фитц-енц предполагает, что окупаемость инвестиций в кадровый потенциал определяется как количество дохода, полученного на каждую денежную единицу, инвестированную в человека (зарплаты, льготы и др.) [14, с. 58-59]. К инвестициям в кадровый потенциал относятся основные вложения в персонал (зарплата и прочие выплаты), затраты на обучение персонала, научные разработки, здравоохранение и иные дополнительные затраты на персонал (затраты на привлечение персонала, оплата транспортных расходов, жилищно-коммунальных услуг, одежды, питания). К недостаткам затратного метода (метода инвестиций) можно отнести сложность объективного расчета всех инвестиций в персонал, а также тот факт, что увеличение прибыли предприятия не всегда напрямую зависит от квалификации, образования и иных качественных характеристик кадров.

Существует также концепция оценки кадрового потенциала предприятия на основе величины гудвила (деловой репутации). Так, например, Т. А. Никитина в своей работе говорит о том, что цена гудвила отражает ценность кадрового потенциала предприятия [6]. Гудвил – нематериальное благо, которое представляет собой оценку деятельности лица (как физического, так и юридического) с точки зрения его деловых качеств. При этом гудвил определяется как разница между рыночной и балансовой стоимостью предприятия, и потому метод гудвила аналогичен методу рыночной капитализации. Разница состоит в том, что стоимость кадрового потенциала определяется как сумма оценочных стоимостей работников. Оценочная стоимость работника, в свою очередь, рассчитывается на основе предполагаемой или выплачиваемой заработной платы и расчетной величины – коэффициента гудвила кадрового потенциала работника.

Параметры, которые определяют гудвил кадрового потенциала – профессиональный уровень работника, психологический климат в коллективе, время для адаптации на новом рабочем месте и др., – не всегда отражают реальную стоимость работника. Поэтому гудвил кадрового потенциала стоит рассчитывать на основе показателей финансового управления кадровым потенциалом. Гудвил кадрового потенциала можно представить как сумму индексов, учитывающих прибыль предприятия, общие затраты на персонал и профессиональный уровень сотрудников. Кроме того, при расчете кадрового потенциала данным способом необходимо учитывать объем инвестиций в персонал [11, с. 255]. Поэтому формула для определения кадрового потенциала будет выглядеть следующим образом:

$$КП = ЗП \times Г_{кп} + И_{кп}, \quad (1)$$

где КП – оценочная стоимость кадрового потенциала, руб.;

ЗП – выплачиваемая работнику заработная плата, руб.;

Г_{кп} – гудвил кадрового потенциала;

И_{кп} – инвестиции в персонал, руб.

В данной формуле наибольший интерес и сложность представляет гудвил кадрового потенциала, поскольку остальные элементы формулы являются известными величинами на предприятии. Чтобы рассчитать гудвил кадрового потенциала, предлагается следующая формула [Там же, с. 256-261]:

$$Г_{кп} = И_{пр} + И_{ст} + К_{пп}, \quad (2)$$

где Г_{кп} – гудвил кадрового потенциала;

И_{пр} – индекс прибыли кадрового потенциала;

И_{ст} – индекс стоимости кадрового потенциала;

К_{пп} – коэффициент профессиональной перспективности работника.

Индекс прибыли кадрового потенциала отражает изменение за год соотношения прибыли предприятия и номинального фонда рабочего времени работника. Индекс стоимости кадрового потенциала отражает изменение за год соотношения общих расходов предприятия на персонал и номинального фонда рабочего времени работника. Коэффициент профессиональной перспективности учитывает образование, стаж, возраст и эффективность деятельности работника. Способ расчета этого коэффициента определяется индивидуально на каждом предприятии, поскольку существуют специфические особенности отрасли, территории, учета стажа, возраста и образования. Так, в отдельных областях РФ (например, во Владимирской области) вводится

коэффициент уровня образования, а в некоторых отраслях (в оборонной промышленности, строительстве, торговле) существует коэффициент, учитывающий специфику отрасли.

Данная методика позволяет отслеживать «узкие места» в стоимости кадрового потенциала и корректировать процесс управления человеческими ресурсами в целях наращивания и эффективного использования кадрового потенциала.

Интересным методом оценки кадрового потенциала является способ, основанный на подсчете коэффициента Д. Тобина. Коэффициент Д. Тобина предполагает отношение рыночной стоимости объекта к стоимости его замены (замещения) [15, с. 268-269]. Данный коэффициент рассчитывается по формуле:

$$K_t = P_{co} / C_{zo}, \quad (3)$$

где K_t – коэффициент Д. Тобина;

P_{co} – рыночная стоимость объекта, руб.;

C_{zo} – стоимость замещения объекта, руб.

Если $K_t < 1$ и объект оценки стоит дешевле, нежели его замещение, то объект оценки следует считать инвестиционно непривлекательным в силу низкого кадрового потенциала. Если $K_t > 1$, то оцениваемый объект имеет высокий уровень кадрового потенциала и потому он инвестиционно привлекателен. Таким образом, данный способ предполагает оценку уровня кадрового потенциала (высокий / низкий или достаточный / недостаточный), но конкретная стоимостная оценка кадрового потенциала определяется как разница между рыночной стоимостью объекта и стоимостью замещения объекта по формуле:

$$KП = P_{co} - C_{zo}, \quad (4)$$

где $KП$ – оценочная стоимость кадрового потенциала, руб.;

P_{co} – рыночная стоимость объекта, руб.;

C_{zo} – стоимость замещения объекта, руб.

Взяв за основу метод оценки кадрового потенциала путем вычисления гудвила и метод, основанный на подсчете коэффициента Тобина, можно предложить формулу для оценки кадрового потенциала предприятия, основанную на разнице между работниками с большим стажем работы и вновь принятыми работниками.

Оценка существующего кадрового потенциала по сравнению с кадровым потенциалом возможного замещения позволяет понять, насколько эффективно предприятие реализует политику по развитию кадрового потенциала. Ведь от этого зависит, будут ли вложения в кадровый потенциал инвестициями для роста конкурентоспособности предприятия при условии стабильности кадрового состава или необоснованными тратами и значимыми потерями при высокой текучести кадров.

Эта мысль нашла свое отражение в работе Э. Флэмхольца [13, с. 104-124], который утверждал, что стоимость кадрового потенциала основана на уровне сохранности человеческого капитала, поскольку проблема удержания персонала на предприятии тесно связана с проблемой сохранения и развития его потенциала. Уход ценных людей снижает человеческий капитал предприятия, так как вместе с работниками уходят и сделанные в них инвестиции в виде расходов на их поиск, привлечение, обучение и т.д.

Формула для определения эффективности управления кадровым потенциалом будет иметь вид:

$$Э_{кп} = KПс / KПз, \quad (5)$$

где $Э_{кп}$ – эффективность управления кадровым потенциалом;

$KПс$ – существующий кадровый потенциал;

$KПз$ – кадровый потенциал замещения.

Существующий кадровый потенциал складывается из выплачиваемой работникам заработной платы, качественных показателей персонала (образование, стаж, включение в кадровый резерв) и инвестиций в персонал. Причем данные элементы рассчитываются по отношению к работникам, стаж которых на предприятии – более года. Кадровый потенциал замещения складывается из аналогичных показателей, но рассчитанных для сотрудников, стаж которых – менее года.

Если $Э_{кп} < 1$ и существующий кадровый потенциал стоит дешевле, чем кадровый потенциал замещения, эффективность управления кадровым потенциалом предприятия – низкая. Если $K_t > 1$, то предприятие эффективно реализует работу по наращиванию кадрового потенциала.

«Врагом» кадрового потенциала является потеря персонала, вызванная причинами текучести кадров. Вложения в персонал с целью совершенствования кадрового потенциала реализуются постепенно и дают результаты не сразу. Поэтому важными факторами успешности процесса развития трудового потенциала являются стабильность трудовых ресурсов и низкая текучесть кадров. Увольнение работников влечет за собой высокие потери средств для предприятия, связанные с затратами на поиск и привлечение, подготовку, адаптацию, мотивацию персонала. Именно поэтому важно проводить оценку эффективности управления кадровым потенциалом. Определение «узких» мест позволит сосредоточить внимание на проблемах и избежать негативных последствий неэффективного управления персоналом.

Помимо рассмотренных выше методов количественной оценки кадрового потенциала, существуют другие методы, которые не так популярны в применении ввиду сложности, необъективности, трудоемкости и ряда других причин. Но все же эти методы являются признанными в научной среде и могут использоваться на практике. Например, модель индивидуальной стоимости работника предполагает, что кадровый потенциал определяется как ожидаемый объем продукции или услуг, который работник произведет или реализует, работая в данной организации. Недостаток этого метода – в его прогнозном характере, поскольку ожидаемый объем производства или услуг – величина вероятностная и многофакторная.

Несмотря на многообразие методов количественной оценки кадрового потенциала, подобрать наиболее оптимальный метод, соответствующий особенностям конкретной организации и позволяющий объективно оценить стоимость кадрового потенциала предприятия, – сложно. Основная проблема оценки кадрового потенциала состоит в переходе от абстрактных нематериальных индикаторов этого показателя к конкретным финансовым оценкам. Необходимость оценки кадрового потенциала обусловлена важностью его развития, поскольку оценка – одна из взаимосвязанных функций в процессе формирования и наращивания кадрового потенциала. Чтобы усовершенствовать что-либо, необходимо сначала оценить объект развития.

Люди составляют главное богатство организации, становясь ключевым измерителем экономического успеха предприятия. Основой и средством процветания предприятия является его персонал. Парадокс человеческого фактора состоит в том, что в настоящее время он признан главным ресурсом и фактором роста производительности труда и конкурентоспособности предприятия, но при этом его очень сложно оценить количественно. Развитие кадрового потенциала и его устойчивый рост являются важными условиями лидирующего положения предприятия на рынке. Обеспечение высокого качества трудовых ресурсов и постоянного улучшения характеристик этого показателя зависит от эффективной, логичной и регуляторной работы службы управления персоналом в части развития кадрового потенциала, что, в свою очередь, становится возможным только при условии постоянной и качественной оценки стоимости кадрового потенциала предприятия в целях разработки корректирующих мероприятий, которые положительно повлияют на персонал, а следовательно, на эффективность деятельности всего предприятия.

Список литературы

1. Глухова Е. А., Потемкин Е. Л. Аналитическая система комплексной оценки кадрового потенциала научной медицинской организации // Социальные аспекты здоровья населения. 2012. № 4.
2. **Занятость, рынок труда и социально-трудовые отношения**: учебно-методическое пособие: практикум / под ред. Р. П. Колосовой, Г. Г. Меликьяна. М.: Экономический факультет МГУ; ТЕИС, 2008. 458 с.
3. **Кадровый потенциал** [Электронный ресурс]. URL: http://ru.wikipedia.org/wiki/Кадровый_потенциал (дата обращения: 20.03.2016).
4. Кучеренко В. З., Татарников М. А., Шевырев В. С. Методологические основы изучения социально-психологического состояния работников здравоохранения // Проблемы управления здравоохранением. 2007. № 2. С. 22-30.
5. Неверкевич Д. О. Влияние современного состояния занятости на формирование кадрового потенциала организаций: автореф. дисс. ... к.э.н. М., 2008. 23 с.
6. Никитина Т. А. Оценка кадрового потенциала как составляющей стоимости предприятия [Электронный ресурс]. URL: <http://www.scienceforum.ru/2013/149/4391> (дата обращения: 14.04.2016).
7. Решетников А. В., Ефименко С. А., Астафьев Л. М. Методика проведения медико-социологических исследований. М.: ГЭОТАР-МЕД, 2003. 96 с.
8. Розин В. М. Наука: происхождение, развитие, типология, новая концептуализация. М.: Издательство Московского психолого-социального института МОДЭК, 2008. 600 с.
9. Скоблякова И. В., Смирнов В. Т., Сошников И. В., Романчин В. И. Человеческий капитал: содержание и виды, оценка и стимулирование: монография. М.: Машиностроение-1, 2005. 520 с.
10. **Стратегия развития науки и инноваций в Российской Федерации на период до 2015 года** [Электронный ресурс]: утверждена Межведомственной комиссией по научно-инновационной политике. URL: <http://pandia.ru/text/78/588/45047.php> (дата обращения: 04.04.2016).
11. Тугускина Г. Н. Человеческий капитал предприятия: теория, методология, оценка: дисс. ... д.э.н. М., 2011. 339 с.
12. Удовикова А. А., Виноходова А. Ф. Управление кадровым потенциалом предприятия: монография. Старый Оскол: ООО «ТНТ», 2007. 272 с.
13. **Управление персоналом**: учебник для вузов / под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. М.: Банки и биржи; ЮНИТИ, 1998. 423 с.
14. Фитц-енц Я. Рентабельность инвестиций в персонал: измерение экономической ценности персонала / пер. с англ. М.: Вершина, 2006. 320 с.
15. Чеботарев Н. Ф. Оценка конкурентоспособности: человеческий капитал // Аудит и финансовый анализ. 2005. № 4. С. 262-272.
16. Чижова Л. Развитие трудового потенциала: обоснование стратегии // Человек и труд. 2006. № 1. С. 48-53.
17. Smith A. An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations. L., 1999. 1117 p.

PECULIARITIES OF QUANTITATIVE EVALUATION OF COMPANY HUMAN RESOURCES

Milokhina Irina Viktorovna
Novokuznetsk
milokirina@yandex.ru

The article discusses the concept “company human resources”, its main quantitative and qualitative characteristics, as well as substantiates the necessity of the evaluation of company human resources. The author analyzes the most popular methods of the quantitative evaluation of human resources and proposes her own version of the calculation based on the difference between the employees, who have been working in the company for more than a year, and newly employed ones.

Key words and phrases: human resources; quantitative evaluation of human resources; human capital; manpower resources; goodwill.