

3. Обработка данных при помощи корреляционного и регрессионного анализа.

4. Тестирование модели:

- Метод наименьших квадратов ( $R^2$ -test), F-test, T-test
- Тест Голдфелда-Квандта
- Тест Дарбина-Уотсона
- Проверка адекватности построенной модели
- Признание модели пригодной для прогнозирования

#### Выводы

Анализ и тестирование показали, что построенная модель является адекватной и пригодна для прогнозирования экономических показателей конкретной экономической системы.

Поскольку экономика Норвегии является примером синтеза свободного рынка и государственного регулирования, наша модель показывает влияние государственного регулирования на анализируемые показатели. На графике инвестиций явно прослеживается процесс погашения государством внешнего долга, который на начало 80х составлял 30% ВВП. К 2005 году внешний долг Норвегии был окончательно погашен, что также отражено на графике – Инвестиции существенно увеличились во второй половине 2010х, испытав некоторое снижение после Экономической нестабильности 2008 года.

#### Список литературы

1. Трегуб И.В. Применение математической системы MATHCAD 2000i Professional для прогнозирования динамики цен на фондовых рынках // Математические и инструментальные методы экономического анализа: управление качеством: сборник научных трудов. – Тамбов: ТГТУ, 2003. – Вып. 6. – С. 12-15.
2. Трегуб И.В. Финансирование инвестиционных проектов: классификация и оценка риска // Финансы. – 2008. – №9. – С. 71-72.
3. <http://data.worldbank.org/>

### ПОНЯТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

Зорина Т.П., Коноплева Г.И.

*Комсомольский-на-Амуре государственный  
технический университет, Комсомольск-на-Амуре,  
e-mail: mopp@knastu.ru*

Основу любой организации составляет кадровый потенциал. Именно кадры являются активным элементом организации и её движущей силой. От квалификации персонала, их эффективного использования, расстановки зависит результат деятельности организации, её преимущество в социальной и экономической сфере, а также место организации на рынке труда. На сегодняшний день не существует единого понятия кадрового потенциала.

В управленческой литературе В.Я. Афанасьева и И.К. Корнева можно встретить такое определение кадрового потенциала «как совокупность способностей всех людей, которые заняты в данной организации и решают определенные задачи. Кадровый потенциал заложен в тех функциях, которые он исполняет как профессионал и в силу своих способностей, знаний опыта». Ильин А.И. определяет кадровый потенциал как интегральную характеристику персонала, достижение целей предприятия за счёт его максимальных возможностей.

По нашему мнению, наиболее полному определению кадрового потенциала соответствует такое понятие, как: «сочетание личностных характеристик персонала их специальных знаний, квалификации и опыта, а также потенциальных возможностей, которые в процессе трудовой деятельности могут быть активированы и использованы организацией для достижения поставленных краткосрочных или долгосрочных

целей». Исходя из этого определения, можно вывести составляющие понятия кадрового потенциала.

*Кадровый потенциал = Личностный потенциал (способности, возможности, задатки, характер, темперамент) + потенциал знаний (компетентность, знания, умения, навыки) + коммуникационный потенциал (направленность информационных потоков) + потенциал развития (самоутверждение, самовыражение)*

Под потенциальными возможностями персонала понимается совокупность человеческих качеств, которые могут быть применены при конкретных обстоятельствах. Для эффективного выполнения работы персонала необходимы специальные знания. Специальные знания – это совокупность теоретических знаний и практических навыков в конкретной области, приобретаемые путём специальной подготовки и необходимые для решения вопросов.

Кадровый потенциал находится под влиянием таких факторов как:

1) Внешние: социальный, технический, экономический.

Социальный: качество трудовой жизни: зарплата, возможность сделать карьеру, возможность реализации личных целей, уровень благосостояния работника, обеспечить работника социальными льготами, текучесть кадров, качество работы.

Технические: производительность труда, характер и содержание труда, качество труда персонала, оснащённость производства (уровень механизации и автоматизации производства), коэффициент труда и безопасность труда.

Экономический: состояние экономики, ситуация на рынке труда (спрос на персонал, его количественная структура; предложение в области персонала – это ситуация в сфере учебных заведений, центре занятости), уровень безработицы, уровень инфляции

2) Внутренние факторы: личностные, статусный потенциал, мотивационный фактор.

Личностные: психофизиологические: пол, возраст, характерологический тип, работоспособность, способности, компетентность, знания, умения, навыки, опыт работы.

Статусный потенциал – реализация потребностей работников трудовой деятельности. Признание результатов работы коллегами, одобрение работы.

Мотивационный фактор предполагает, что каждый сотрудник может, мотивировано работать, когда знает чётко поставленную цель и считает её достижимой. Внутренний фактор, вызывающий удовлетворённость своей работой.

Грамотное управление кадровым потенциалом базируется на следующих принципах:

1) Системности (синергии). Организация рассматривается как совокупность элементов, находящихся во взаимодействии. Основное внимание направлено на структуру организации, её иерархию и свойства элементов, которые проявляются как во взаимодействии, так и во взаимосвязях. Целостная система создаёт синергетический эффект, который намного больше суммы своих элементов. Задача руководителя – найти такой набор элементов.

2) Эффективности. Заключается в том, что при достижении поставленных целей необходимо минимизировать издержки и потери, то есть наиболее эффективно использовать имеющиеся ресурсы.

3) Вознаграждения. При постановке цели персонал нужно стимулировать посредством вознаграждения, при этом поощрение должно быть справедливым, то есть дифференцировать систему оплаты по

степени трудоёмкости поставленных задач, значимости работы, а также экономичности достижения цели.

4) Цикличности. Повторяющийся процесс в результате, которого элементы, следуя друг за другом или чередуясь, составляют единое целое. Принцип цикличности позволяет определить общие закономерности процесса развития кадрового потенциала и прогнозировать его.

5) Текучести кадров. Показатель, демонстрирующий, насколько долго работник остаётся на своём рабочем месте (табл. 1). Высокий коэффициент текучести кадров означает потерю стабильности для компании.

Формула расчета показателя:

$$K_t = K_u / Ч_{ср} \times 100 ,$$

где  $K_t$  – коэффициент текучести;  $K_u$  – количество уволенных работников;  $Ч_{ср}$  – средняя численность работников на предприятии.

Таблица 1

Выявлены причины текучести кадров и способы их устранения

Причины текучести кадров	Способы устранения текучести кадров.
Неконкурентоспособная заработная плата	Сравнить заработную плату своего предприятия, с конкурентами, пересмотреть ставки заработной платы
Нестабильная заработная плата	Провести анализ, выявить и устранить причины нестабильности.
Плохие условия труда	Разработка мер по улучшению условий труда
Отсутствие карьерного роста	Пересмотреть политику организации
Несоответствие выполняемой работы и занимаемой должности	Предоставление работы в соответствии с занимаемой должностью
График работы	Проанализировать имеющийся график работы, выявить его недостатки и на основе этого составить новый график.

При устранении всех причин текучести кадров руководство организации сможет уделять внимание развитию и обучению персонала. Обучение и развитие кадрового потенциала связано, прежде всего, с развитием сотрудников организации. Обучение персонала должно быть увязано с требуемым для определённой должности уровнем труда, квалификацией, а не являться самоцелью. Развитие персонала требует вложения средств и предполагает повышение конкурентоспособности работников и, следовательно, организации в целом. Эффективность обучения впоследствии будет выражаться в повышении уровня производительности труда, улучшения качества работы, снижение количества аварий по вине сотрудника, сокращение брака. Но чтобы были достигнуты цели, поставленные руководством, при принятии решения о развитии кадрового потенциала, необходимо тщательно контролировать процесс обучения. Чтобы процесс обучения персонала не стал пустой тратой сил, времени и денег, обучение сотрудника должно происходить в течение всего срока его производственной деятельности в организации.

Различают такие виды обучения как: профессиональная подготовка кадров, повышение квалификации кадров, профессиональная переподготовка кадров (переквалификация). В данной статье делается акцент на профессиональной подготовке кадров (табл. 2).

Профессиональная подготовка – это ускоренное приобретение знаний, умений и навыков, направленных на выполнение определённой работы или группы работ.

В данный момент времени в организациях предпочтение отдаётся новому методу обучения персонала – коучингу. Коучинг – это метод консультирования и тренинга, направленный на поиск решения совместно с клиентом. Коуч (тренер, консультант) помогает человеку достигнуть нужных результатов в профессиональной деятельности посредством определения своих целей и задач. Никто лучше самого человека не знает что ему нужно, коуч не решает проблемы за своего клиента он только подталкивает человека к осознанию всей проблемы в целом, и человек сам её решает, путём расширения границ своего сознания.

Таблица 2

Методы обучения персонала

Методы обучения	Характеристика метода	Преимущества метода	Недостатки метода
Самообразование	Изучение специальной литературы, посещение семинаров, тренингов, вебинаров по собственному желанию.	Самодисциплина; доступность; возможность для работника выбрать то, что подходит конкретно ему; минимальные затраты для руководства компании.	Не имеет системный характер, следовательно, через некоторое время полученная информация может забыться; полученные знания могут не соответствовать предъявляемым для конкретной должности требованиям.
Производственный инструктаж	Теоретическая информация, ознакомление рабочего с системой конкретных указаний к конкретной должности.	Закрепление и углубление знаний, обеспечивает чёткое выполнение работником поставленных задач	Эффективность проведения инструктажа зависит от степени усвоения материала работником.
Наставничество	Передача знаний, навыков и опыта от наставника к подчинённому путём их сотрудничества.	Обратная связь, периодический контроль уровня усвоения полученных знаний	Решение узкого круга профессиональных задач; подчинённый может «перерасти» наставника в последствии процесс наставничества теряет смысл
Ротация	Перемещение работника как внутри организации, так и вне её с изменением условий труда и должностных обязанностей.	Обучение без отрыва от производства, снижение текучести кадров, у работника нет чувства рутинности, взаимозаменяемость работников	Опасность возникновения служебных споров и конфликтов, затрачивается время на адаптацию к новой должности в результате чего снижается эффективность деятельности
Чтение лекций	Приобретение теоретических знаний посредством аудиторных занятий, носит пассивный характер	Получение высокого уровня знаний	Дополнительные затраты, отсутствие сотрудника на рабочем месте следовательно нужно искать замену на период обучения

Основная цель коучинга – научить человека смотреть на проблему с разных сторон, т. е. воспринимать ситуацию в целом, а не рассматривать её с какой-то одной, определённой позиции. Человек должен научиться думать по-новому, и тогда результативность личности, в своей профессиональной и персональной деятельности, достигнет максимума.

Из всего вышеизложенного можно сделать вывод: чем больше организация вкладывает средств в обучение и развитие кадрового потенциала, тем выше производительность труда сотрудников, качество работы, своевременность выполнения работы. Сотрудник чувствует значимость своего труда в организации, у него возникает стремление личностного роста. Стремление сотрудника выполнить работу более интенсивно отражается на прибыли и конкурентоспособности организации на рынке.

### АНАЛИЗ ФАКТОРОВ, ВЛИЯЮЩИХ НА ВЫБОР ПРЕЗИДЕНТА

Зубарев А.А.

Финансовый университет при Правительстве РФ,  
Москва, e-mail: temkazud@yandex.ru

Хочется начать с того, что термин «Прогноз» знает любой человек независимо от его статуса или места жительства. Прогнозировать результаты люди научились еще в древности, когда шаманы или колдуны прибегали к различным способам, дабы предвидеть будущее, т.е. сделать прогноз на будущие деяния. Сегодня прогнозы широко используются на биржах, на выборах в соответствующие государственные или муниципальные органы. Прогнозирование охватило все виды деятельности: социальную, экономическую и даже политическую.

Люди всегда стремились и будут стремиться к власти. Актуальность прогнозирования результатов кампании важна в любых условиях, особенно если речь идет о кампании по выбору президента. В связи

с этим нельзя не упомянуть проблему, связанную с выборами на высокопоставленные посты, особенно президентский пост – фальсификацию выборов. К счастью эта проблема активно обсуждается в обществе, и, как следствие этого, разрабатываются различные способы борьбы с этим явлением. Конечно, будем реалистами, до идеала далеко, но, когда-нибудь мы все же приблизимся к нему. Но вернемся к прогнозированию. Выборы президента – это очень серьезное мероприятие, требующее серьезной подготовки. Поэтому их прогнозирование зависит от многочисленных факторов. Для проведения корреляционно-регрессионного анализа в качестве потенциальных факторов были выбраны следующие наиболее значимые:

- доля голосов за кандидата, Y
- индекс информационного благоприятствования, X1
- доля телепередач, посвященных кандидатам, X2
- семейное положение, X3, имеющие следующие возможные значения:
  - 1 – женат/не женат
  - 2 – замужем/не замужем
  - 3 – разведен/разведена
- известность, X4, имеющий следующие возможные значения:
  - 1 – публичный/не публичный
  - 2 – известный/очень известный
- от какой партии баллотировался, X5, имеющий следующие возможные значения:
  - 1 – правящая (те партии, которые на выборах в Думу набрали больше 5% голосов),
  - 2 – остальные.

В качестве объекта исследования была выбрана столица РФ, город федерального значения – Москва. Анализ был проведен по 15 кандидатам на пост Президента РФ.

На рисунке 1 показаны значения доли голосов, отданных за кандидата (Y) в зависимости от выбранного кандидата, независимо от других факторов (X1-X5). Наибольшее количество голосов было отдано за Путья Владимира Владимировича.

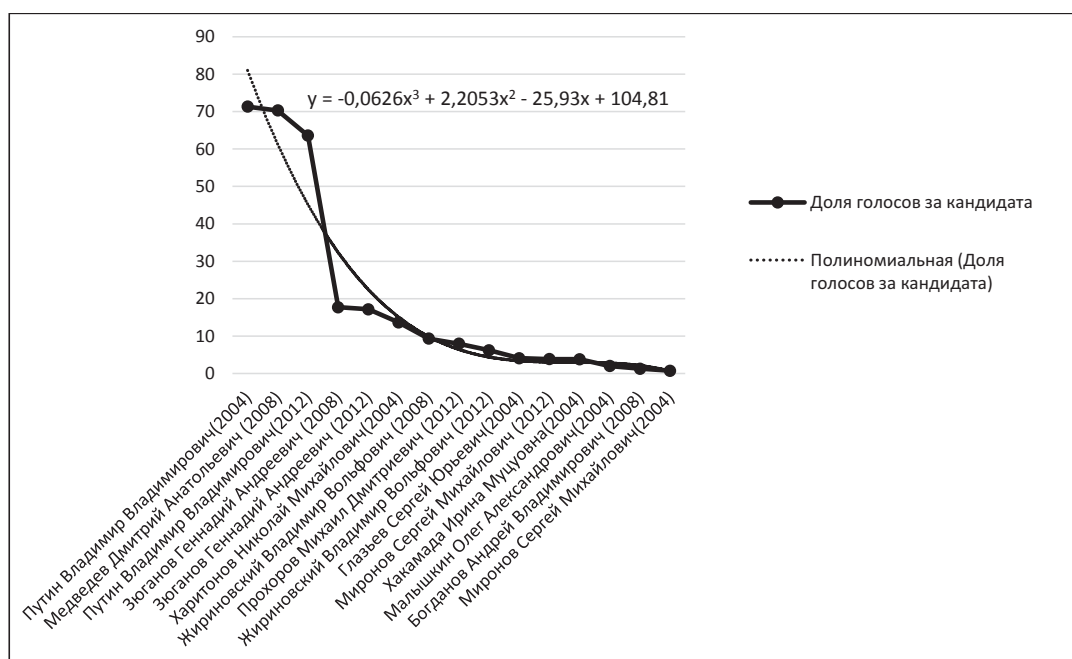


Рис. 1. Доля голосов за кандидата