

4. Чилипенко, Ю.Ю. Социально-трудовые отношения: теория и практика взаимодействия субъектов в сфере малого и среднего бизнеса: монография / Ю.Ю. Чилипенко – Н. Новгород: Изд-во НИСОЦ, 2015. – 363 с.

К ВОПРОСУ О СОВЕРШЕНСТВОВАНИИ МЕТОДОЛОГИИ ОЦЕНКИ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Е.А. Кургузова

Научный руководитель В.А. Васяйчева

С первого появления трудовой деятельности сложно представить ее выполнение без участия людей. Персонал – это незаменимый ресурс, который необходим организации для обеспечения ее устойчивого развития в перманентно меняющихся условиях рынка. На сегодняшний момент огромное внимание уделяется оценке кадрового потенциала как ключевому фактору экономического роста.

Кадры являются основным объектом управления, вложений и инвестиций в целях повышения эффективности выполнения трудовых обязанностей, что в итоге, оказывает влияние на эффективность отдельной компании, отрасли, региона. Обоснованное планирование финансов, кадров и иных аспектов является платформой развития любой организации [6].

В научной литературе Г.Ш. Агарзаева и А.А. Рабцевич определяют кадровый потенциал «как совокупность возможностей и способностей всех людей, которые решают определенные задачи и работают на одном предприятии» [1].

Можно смело сказать, что на сегодняшний день деятельность организаций базируется на концепциях управления персоналом, отводя им большое внимание, а также совершенствованию процессов. Немало важным

является и оценка кадрового потенциала организации, так как главная вещь компании – человеческие ресурсы, а именно их качества, знания, умений и прочие детали их потенциала в целом [7].

На примере ОАО «РЖД» будут рассмотрены основные ключевые моменты, связанные с кадровыми рисками. Организация сталкивается со следующими проблемами:

- Недостаток квалифицированных кадров из-за неудовлетворительного уровня конкурентоспособности ОАО «РЖД» как работодателя;
- Повышение конкуренции на рынке труда из-за отрицательной динамики числа трудоспособного населения России в среднесрочной перспективе;
- Неэффективное функционирование организационной структуры;
- Увеличение удельного веса сотрудников старше 50 лет.

Следует отметить необходимость решения ранее названных проблем, которые в дальнейшем могут повлечь большие последствия для функционирования или существования организации в целом.

Грамотно выстроенная и эффективная оценка кадрового потенциала организации позволит вовремя увидеть слабые места, предотвратить разрастание рисков и дать прогнозы на будущее. Как любой процесс, система оценки кадрового потенциала также нуждается в совершенствовании. Данный процесс может представить в виде следующей схемы (рис 1).

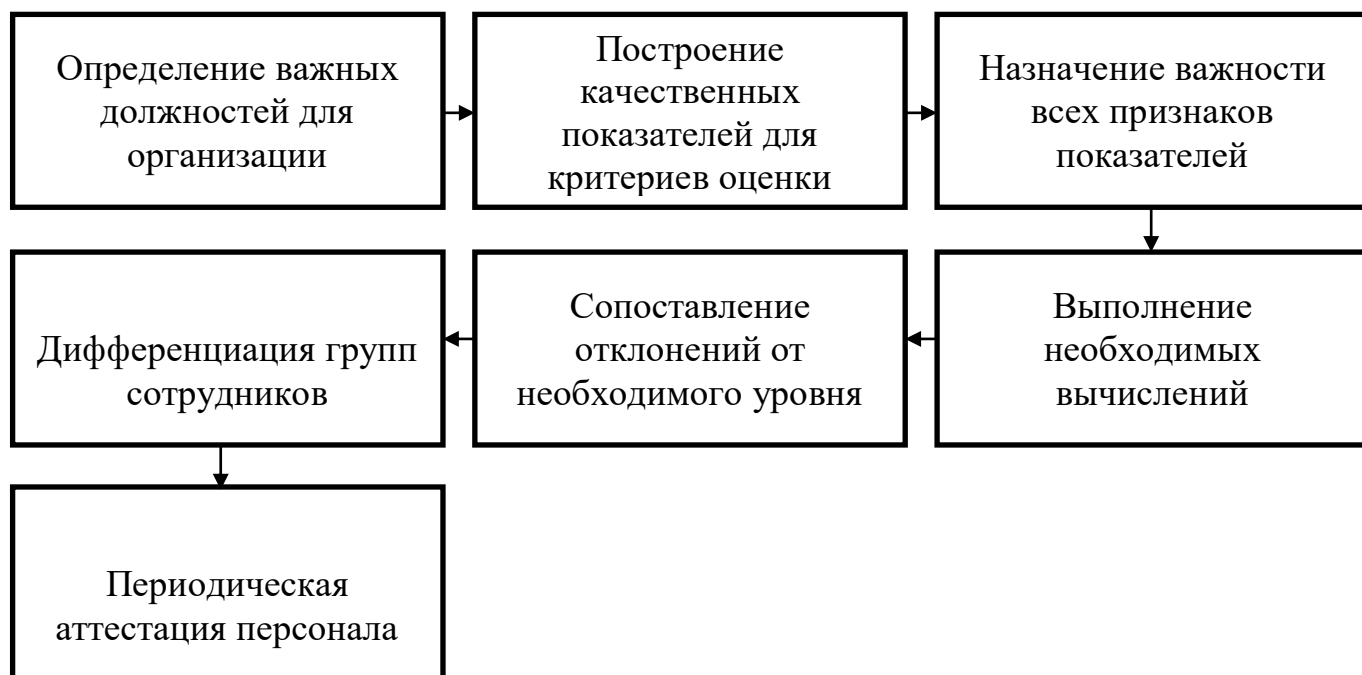


Рисунок 4. Процесс совершенствования системы оценки кадрового потенциала организации

1. Определение важных должностей для организации. Наиболее понятными для оценки будут выдвинуты специалисты и руководители, так как они составляют хоть и меньшую долю кадров в организации, но являются чуть ли не одними из самых нужных для её функционирования и развития.

2. Построение качественных показателей для критериев оценки. Моделирование модели компетенций как отдельных сотрудников, так и сотрудников, которые могут быть объединены в группы. Такое построение модели компетенций позволит увидеть прямую зависимость отдельных и общих показателей знаний, умений и навыков сотрудников для определения уровня достижения целей организации.

3. Назначение важности всех признаков показателей как для каждой должности в частности, так и для организации в целом. Данный пункт можно претворить в реальность или по методу экспертных оценок или по регрессивному анализу. Такой способ позволит наглядно увидеть значимость показателей компетентности каждого отдельного сотрудника и организации в целом.

4. Выполнение необходимых вычислений. После выявления нужных для организации показателей по компетентности каждого сотрудника происходит анализ существующей ситуации и последующее решение этих проблем.

5. Сопоставление отклонений от необходимого уровня. Такой шаг позволит увидеть заметные отклоняющиеся показатели в уровне компетентности работника. Следовательно, организация может предложить обучение или повышение квалификации для улучшения уровня данного или данных отклоняющихся показателей.

6. Дифференциация групп сотрудников, которые обладают высокой степенью компетентности в различных инновационных и прогрессивных аспектах. Такое выделение отдельной категории персонала позволит организации, в первую очередь, устранить одну из главных проблем – временные потери, тем самым улучшить оперативность принятия управленческих решений. А самое важное для компании – это уменьшение любых типов потерь.

7. Периодическая аттестация персонала. Аттестация персонала также позволит увидеть слабые стороны у всех категорий персонала. Следовательно, своевременное выявление и дальнейшее устранение существующих проблем дает большие преимущества.

Некоторые авторы предлагает проводить оценку эффективности кадрового потенциала в зависимости от методов и форм управления кадрами в компании, то есть в зависимости от общей структуры персонала, уровня квалификации персонала, текучести кадров и другие показатели [2-5].

Таким образом, с учетом всех вышеизложенных рекомендаций по улучшению оценки кадрового потенциала, организация сможет получать реальные сведения о компетентности, уровне квалификации, навыках и прочих важных элементов необходимых в процессе выполнения должностных обязанностей на рабочем месте.

Также выполнение всех выше предложенных функций позволит создать резерв для руководящих должностей высокого уровня. Выполнение вышеперечисленных рекомендаций дадут возможность управления мотивацией кадров. Эффективное управление мотивацией позволит удовлетворять не только потребности сотрудников, но и потребности организации. Следовательно, цели компании будут достигаться быстрее и в большем объеме. А самая первоочередная цель организации – обеспечение конкурентоспособности. Помимо ранее сказанного, рекомендации могут способствовать формированию новой корпоративной культуры организации, улучшение отношений с инновационными идеями, командная организация деятельности сотрудников.

Список использованных источников

1. Агарзаева Г. Ш., Рабцевич А. А. Система развития кадрового потенциала в японских компаниях // Молодой ученый. — 2015. — № 5. — С. 227–229.
2. Васяйчева В.А. Компетентностный подход в управлении персоналом промышленных предприятий // Управленческий учет. 2019. № 9. С. 3-9.
3. Едалова Е.С. Анализ кадровой политики на предприятиях // Современные научные исследования и инновации. 2016.
4. Ибрагимов, У.Ф. Кадровый потенциал организации / У.Ф. Ибрагимов // Аллея науки. – 2018. – № 3. – С. 322 – 324.
5. Лебедева Т.Е., Прохорова М.П. Адаптация персонала торговой организации//Наука Красноярья. 2019. Т. 8. № 4-4. С. 58-63.
6. Лебедева Т.Е., Прохорова М.П. Современный взгляд на проблему оценки кадрового потенциала организации // Московский экономический журнал №12. 2019.
7. Лукичева Л.И. Управление персоналом: учебное пособие. / Л.И. Лукичева. - М.: ОМЕГА-Л. 2008. - 263 с.