

А. Д. РЕМИЗОВА

(г. Гомель, Гомельский государственный университет имени Ф. Скорины) Научн. рук. **Н. А. Алексеенко**,
канд. экон. наук, доц.

МЕТОДЫ ОЦЕНКИ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Оценка кадрового потенциала для организаций является проблемной, что отрицательно сказывается на результатах их деятельности. Методов оценки разработано достаточно много. Основной их задачей является улучшение результатов работы, как отдельных исполнителей, так и отделов, подразделений, организации в целом. Результаты оценки могут иметь далеко идущие последствия для организации: сокращения, увольнения, либо расширение штата сотрудников, изменения в организационной структуре, изменения в системе нормирования и оплаты труда. Оценка обеспечивает руководство организации важными для управления статистическими данными. Несмотря на значительное множество методов, они не являются идеальными, имеют определенные достоинства и недостатки, что послужило основанием для их исследования.

Основными принципами эффективной оценки считаются направленность на улучшение работы; тщательная подготовка; конфиденциальность; всестороннее непредвзятое обсуждение итогов работы (или испытания), деловых и личных качеств человека, их соответствие должности; разумное сочетание похвалы и критики; надежность и унифицированность критериев, достоверность методов. К показателям предъявляются такие требования, как полнота и достоверность отражения результатов, конкретность, обеспечение сопоставимости, как с предыдущим периодом, так и с достижением других лиц (предприятий) [1, с. 166].

Первый подход – общенаучный. Из существующего множества общенаучных методов познания, в оценке кадрового потенциала организации используются:

- индукция – позволяет предвосхищать результаты наблюдений и экспериментов на основе данных прошлого опыта. Индукция означает, что оценка инструментов, методик, способов, то есть всего того, что применялось в процессе работы кадровой службы организации в прошлые периоды, позволит сделать выводы об уровне эффективности проведенной работы;

- дедукция – переход по тем или иным правилам логики от некоторых данных предложений к их следствиям. Применение дедукции в оценке кадрового потенциала позволит сделать выводы об эффективности использования инструментов оценки;

- аналогия – подобие, сходство явлений в каких-либо свойствах, а также познание путём сравнения. Метод позволяет, например, выявить наиболее эффективный способ подбора и расстановки персонала за счет сравнения положительных и отрицательных сторон того или иного способа;

- систематизация – процедура объединения изучаемых объектов по группам однородных сведений. Метод используется на завершающем этапе оценки кадрового потенциала организации, когда необходимо сделать окончательные выводы;

- анализ – позволяет изучить составные части, элементы исследуемой системы, выявить сущности, закономерности, тенденции экономических и социальных процессов, хозяйственной деятельности на всех уровнях и в разных сферах экономики. Служит исходной отправной точкой прогнозирования, планирования, управления кадровым потенциалом организации и его развитием.

Использование методов системного, - второго подхода в оценке кадрового

потенциала предполагает, прежде всего, применение метода декомпозиции, позволяющего разделять сложные явления на более простые, чем облегчает их изучение. Так система управления персоналом может быть разделена на подсистемы, подсистемы – на функции, функции – на процедуры, процедуры – на операции, операции – на элементы. После разделения происходит процесс изучения каждой части, а затем их моделирование и синтез.

С методом декомпозиции тесно связан метод последовательной подстановки, позволяющий, в частности, изучить влияние на кадровый потенциал персонала каждого фактора в отдельности, исключая влияние других факторов. В результате факторы ранжируются и отбираются наиболее существенные из них.

Третий, экономико-математический подход включает в себя следующие методы:

– экспертный метод, использующий профессиональные тесты способностей или личностные опросники. Только в руках обученного и опытного специалиста (эксперта) тесты служат инструментом, позволяющим проанализировать и спрогнозировать поведение человека в различных ситуациях, а также кадрового потенциала организации в целом. Чтобы получить достоверный результат необходимо соблюсти все условия и стандарты процедуры тестирования: необходима мотивация персонала, снятие эмоционального напряжения. Кроме того, интерпретация результатов требует не только профессиональной подготовки, но и практического опыта, особенно если необходимо совместить результаты различных тестов [2]. Недостатком метода является нехватка специалистов для грамотного подбора тестов и верной интерпретации результатов. Достоинство: большая вероятность получения результатов, которые в последствие окажут положительное влияние на повышение кадрового потенциала организации.

– имитационное моделирование предполагает использование кейс метода или метода конкретных ситуаций. Достоинство метода: возможность проверки, справляется ли тот или иной специалист с выполнением поставленных перед ним задач (управленческих, аналитических, стратегических). Это позволяет узнать, насколько персонал способен решать различные бизнес-ситуации, для избегания в дальнейшем ошибок в принятии решений, а значит и неоправданных рисков для организации. Эта методика способствует определению неквалифицированных специалистов, которых необходимо уволить или недостаточно квалифицированных, которых необходимо направить на обучение.

– SWOT-анализ – один из распространенных видов управленческого анализа, позволяющего с учетом конкретной ситуации выявлять и структурировать сильные и слабые стороны фирмы, ее потенциальные возможности и угрозы. Устанавливать связи между ними и делать необходимые выводы с последующим принятием решений для устранения слабых сторон кадрового потенциала организации [3]. Недостаток метода: сложность в правильном разграничении показателей или критериев, которые можно считать сильными или слабыми сторонами, в кадровом потенциале предприятия, а также в определении угроз и возможностей.

Исследование показало множество подходов и методов к оценке кадрового потенциала. Предприятие выбирает один из них или использует несколько методов одновременно для более эффективной оценки. В зависимости от того, какой метод будет выбран, и насколько качественно его используют, будет зависеть его эффективность, а значит и правильность принятых управленческих решений, основанных на результатах оценки.

Список использованной литературы

1 Шамина, Л. К. Методология и методы управления адаптацией инновационных процессов на промышленном предприятии: автореф. дисс. канд. эк. наук / Л.К. Шамина. – СПб, 2012. – 23 с.

2 Оценка персонала: роскошь или необходимость? [Электронный ресурс]. – 2018. – URL: <http://www.classs.ru> (дата обращения 21.01.2018).

3 Кадровый аудит в ЗАО «САЕНКО» [Электронный ресурс]. – 2018. – URL: <http://www.hr-portal.ru> (дата обращения 21.01.2018).

РЕПОЗИТОРИЙ ГГУ ИМ. Ф. СКОРИНЫ