

УДК 338.2

EDN RTQXPM

Значение и направления оценки кадрового потенциала организации

Е.З. Климова*

ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского», Нижний Новгород, пр. Гагарина 23, 603022, Россия

*E-mail: mikhe-elena@yandex.ru

Аннотация. Непрерывные изменения внутренней и внешней среды требуют постоянного совершенствования кадрового потенциала организации и оценки его соответствия современным требованиям. В условиях рыночной экономики состояние, качество и возможности трудовых ресурсов являются ключевыми факторами экономического роста и развития организации, поэтому оценка кадрового потенциала выступает в качестве стратегической задачи эффективного менеджмента, решению которой уделяется все большее внимание. В представленной статье проанализировано значение и направления оценки кадрового потенциала организации.

Ключевые слова: кадровый потенциал, организация, оценка.

The importance and directions of assessing the human resources potential of the organization

E.Z. Klimova*

National Research Nizhny Novgorod State University named after N.I. Lobachevsky, Nizhny Novgorod, 23 Gagarin Ave., 603022, Russia

*E-mail: mikhe-elena@yandex.ru

Abstract. Continuous changes in the internal and external environment require constant improvement of the organization's human resources and assessment of its compliance with modern requirements. In a market economy, the condition, quality and capabilities of labor resources are key factors of economic growth and development of the organization, therefore, the assessment of human resources potential acts as a strategic task of effective management, the solution of which is receiving increasing attention. The article analyzes the importance and directions of assessing the human resources potential of the organization.

Keywords: human resources, organization, evaluation.

1. Введение

Кадровый потенциал предприятия представляет собой уникальный социально-экономический объект исследования, сущность которого определяется многообразными факторами и имеет разносторонние трактовки в зависимости от подхода к интерпретации. Кадровый потенциал оказывает существенное влияние на развитие организации, на его гибкость в турбулентной экономической среде, особенно в современных условиях, когда организации теряют доступ к старым рынкам, но также получают возможность закрепиться на новых.

2. Постановка задачи (Цель исследования)

Цель исследования статьи заключается в анализе сущности и направлений оценки кадрового потенциала организации.

3. Методы и материалы исследования

Кадровый потенциал — это один из ключевых факторов успеха для любой организации. Различные авторы имеют различные точки зрения на то, что такое кадровый потенциал и как он связан с успехом организации. Наиболее часто данная экономическая категория рассматривается как совокупность возможностей и способностей всех работников одного предприятия, которые решают определенные общие задачи.

Некоторые авторы считают, что кадровый потенциал — это совокупность индивидуальных качеств и навыков сотрудников в организации. Это может включать в себя такие факторы, как умение работать в команде, способность к решению проблем, лидерские навыки и т.д. Эти качества и навыки могут быть очень ценными для организации, поскольку они позволяют сотрудникам эффективно выполнять свою работу и достигать поставленных целей [1].

Другие авторы считают, что кадровый потенциал — это совокупность знаний, умений и опыта, которыми обладает организация в целом, включая ее сотрудников. Это может включать в себя такие факторы, как опыт работы с клиентами, знание рынка, умение разрабатывать стратегии и т.д. Эти знания, умения и опыт могут быть ключевыми факторами успеха для организации, так как они позволяют ей эффективно конкурировать на рынке и адаптироваться к изменяющимся условиям [4].

Также кадровый потенциал включает не только с качества сотрудников, но и другие факторы, такие как культура организации, системы управления и процессы. Культура организации может включать в себя такие факторы, как ценности, миссия, взаимоотношения между сотрудниками и т.д. Системы управления и процессы могут относиться к тому, как работают сотрудники в организации, как она организована и какие инструменты используются для достижения целей.

В целом, кадровый потенциал может иметь много различных определений и включать в себя множество факторов. Однако, для любой организации важно понимать, какие качества, знания и опыт могут быть наиболее ценными для ее успеха и как их можно развивать у ее сотрудников.

В современных условиях хозяйствования организации сталкиваются с разными проблемами:

- нестабильность рынка трудовых ресурсов вследствие политических и социально-экономических причин;
- недостаток высоко квалифицированных кадров на рынке труда;
- снижение количества молодых специалистов и увеличение числа работающих более старших возрастных групп вследствие общих демографических изменений и отрицательной динамики трудоспособного населения;
- несовершенство системы образования, обучения и повышения квалификации;
- недостаточная эффективность функционирования организационной структуры организации;
- отсутствие эффективной стратегии управления персоналом, недооценка руководством современных систем мотивации и стимулирования работников.

Проблемы обеспечения производства квалифицированными кадрами не могут быть решены без грамотно выстроенной и объективной оценки кадрового потенциала организации, позволяющей своевременно выявить недостаточную эффективность трудовых ресурсов, организовать результативную систему обучения и переобучения персонала, прогнозировать возможные риски и определить методы их предотвращения как в краткосрочной, так и в долгосрочной перспективе [3].

В процессе оценки следует подвергать анализу все элементы, составляющие разные типы кадрового потенциала, для получения более полной и достоверной информации (рисунок 1).

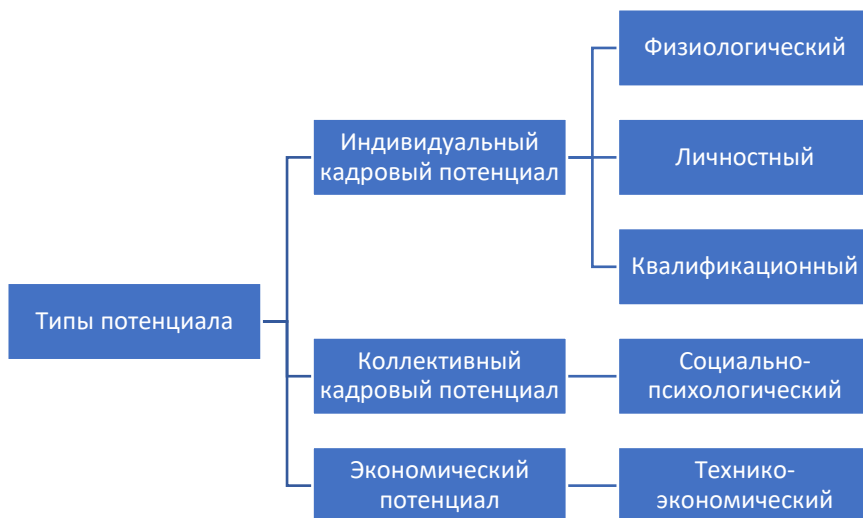


Рисунок 1. Типы кадрового потенциала.

Так, индивидуальный потенциал складывается из нескольких элементов, характеризующих конкретного индивида. Совокупность физиологических, личностных и квалификационных характеристик позволяет оценить потенциал каждого работника, состояние его здоровья, уровень образования, стаж, разряд, а также личностные качества, позволяющие работнику максимально эффективно выполнять порученную работу.

На рисунке 2 построена схема взаимосвязи кадрового, человеческого и трудового потенциала.



Рисунок 2. Взаимосвязь кадрового, человеческого и трудового потенциала.

В таком же соотношении находятся понятия «человеческие (трудовые) ресурсы» – «трудовой потенциал» – «кадровый потенциал».

При оценке физиологического элемента кадрового потенциала учитывается пол и возраст работника, уровень физической подготовки и состояние его здоровья, в том числе количество дней нетрудоспособности по болезни (рисунок 3).

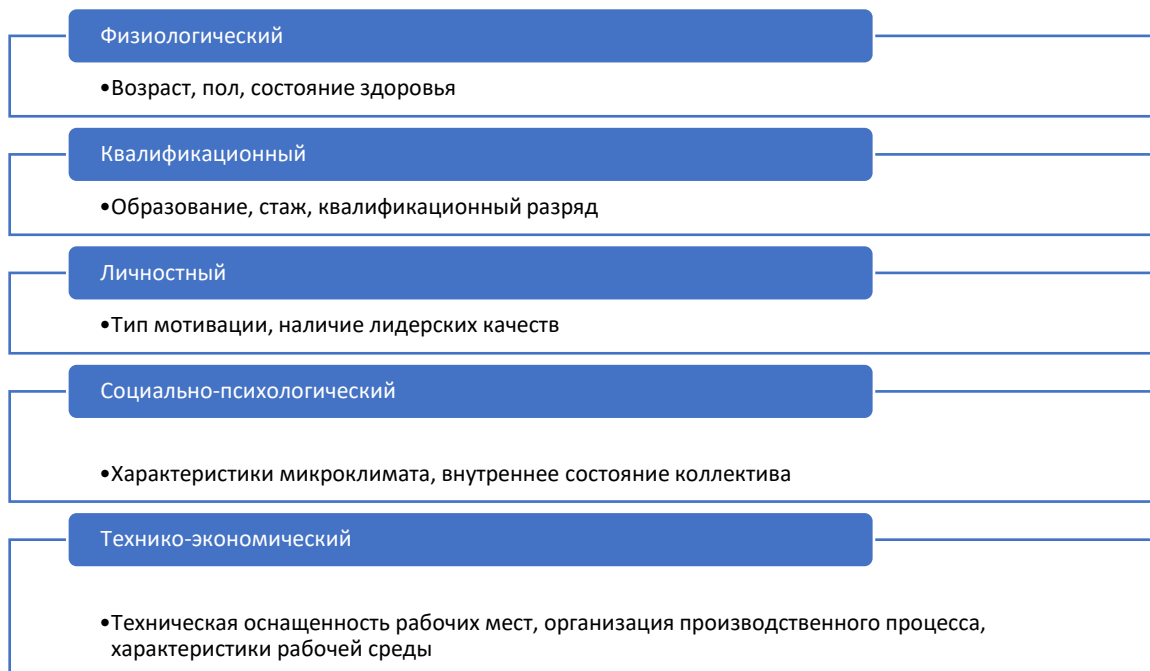


Рисунок 3. Элементы кадрового потенциала и их характеристики.

Квалификационный элемент оценивается по таким характеристикам, как уровень образования, стаж, квалификационный разряд. Данные характеристики анализируются с учетом возраста работника, при этом наличие высокой квалификации в молодом возрасте имеет большое значение в оценке трудового потенциала работника.

В оценке личностной составляющей кадрового потенциала важное значение имеет оценка персонального типа мотивации и уровня лидерских качеств. Тип внутренней мотивации может быть оценен с использованием таких инструментов, как опрос, тестирование, психологическое консультирование и др.

Выявление и оценка лидерских качеств, организаторских и коммуникативных способностей работника является важным моментом оценки кадрового потенциала. Способность к лидерству может быть оценена как в процессе простого наблюдения за человеком в его общении с коллегами, так и с помощью разных игровых методик, социально-психологических тестов и др.

Социально-психологический элемент коллективного кадрового потенциала организации оценивается по уровню интеграции отдельных членов коллектива и разных социальных, производственных и других контактных групп в общность коллег-единомышленников для решения общих производственных задач. Коллективный кадровый потенциал отражает межличностное взаимодействие на уровне отдельных членов коллектива, разных структурных подразделений, а также внутреннее психологическое состояние всего персонала [2].

Непрерывным условием эффективности системы оценки кадрового потенциала является ее функционирование на принципах открытости, объективности и соблюдения равных прав всех участников процедуры оценки. Данное условие позволяет непредвзято оценить качество и потенциал трудовых ресурсов организации и служит залогом рационального использования рабочей силы как резерва повышения эффективности производства.

4. Выводы

На основе проведенного анализа можно сделать выводы. Достоверная информация, полученная в ходе оценки, служит основой для создания кадрового резерва руководящих должностей, способствует оптимизации системы управления мотивацией персонала в интересах удовлетворения потребностей как работников, так и организации в целом. Совершенствование кадровой политики на основании систематической оценки кадрового потенциала позволит не только повысить ее конкурентоспособность, быстрее и с лучшими показателями достигать стратегических целей организации, но и повысит инновационный потенциал организации, ее инвестиционную привлекательность, укрепит корпоративную культуру.

Список литературы

1. Карпенко Е.М. Подходы к определению сущности кадрового потенциала организации / Е.М. Карпенко // Вестник Луганского государственного университета имени Владимира Даля. – 2022. – № 10(64). – С. 50-51.
2. Потеев А.Т. Специфика управления кадровым потенциалом инновационного технологического типа мышления / А.Т. Потеев, А.А. Миронец // Вектор экономики. – 2020. – № 2(44). – С. 36.

3. Климова Е.З. Тенденции развития бизнес-моделей организаций рынка электронной коммерции / Е.З. Климова, И.А. Павлова, А.В. Новиков, Е.А. Дубик // Естественно-гуманитарные исследования. – 2022. – № 40(2). – С. 129-134.
4. Хохлова Т.П. Развитие кадрового потенциала государственной гражданской службы как залог повышения эффективности управления / Т.П. Хохлова // Сфера услуг: инновации и качество. – 2023. – № 67. – С. 128-133.