

ОЦЕНКА КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

Е. А. Бельтюков, д.э.н., профессор

А. В. Паикова, ст. преподаватель

Одесский национальный политехнический университет, г. Одесса

На протяжении длительного времени большинство организаций ориентировались на правильное использование материальных и финансовых ресурсов. На сегодняшний день ситуация персоналу отводится главная роль.

Кадровый потенциал — основа, движущая сила, определяющая экономический успех и эффективность работы предприятия. От правильности расстановки и уровня квалификации персонала зависит результат производственной деятельности, конкурентоспособность организации.

Кадровый потенциал предприятия – это совокупность способностей и характеристик работников организации как главного ресурса, которая связана с успешным исполнением порученных ему функций и эффективным достижением целей развития организации в перспективе

Кадровый потенциал организации состоит из персонала, обладающего компетенцией, знаниями, умениями, способностями, возможностями и задатками, необходимыми для успешной деятельности компании. Совокупность человеческих качеств определяет потенциальные возможности каждого сотрудника и всего предприятия в целом. Кадровый потенциал организации — характеризуется не только показателями кадрового потенциала отдельных работников, но и их способностями действовать в команде, коллективе, оказывая помощь, и дополняя друг друга, при необходимости. Система показателей оценки уровня кадрового потенциала предприятия приведена на рис. 1 [1].

Для оценки кадрового потенциала организации широко используются методы системного анализа, экспертно–аналитическая методика, анализ главных компонентов, опытный ситуационный анализ.

Системный подход предполагает исследование системы управления. Анализируют основные функции, цели, основы организационной структуры. Оценивают категории кадрового потенциала, технические средства. Методики декомпозиции облегчают изучение, расчленив сложные явления на простые: системы на подсистемы, функции на процедуры, процедура на операции. Это позволяет изучить все факторы, влияющие на эффективность работы персонала.

При экспертно–аналитическом подходе привлекают экспертов в сфере менеджмента. Опытный метод основан на ситуационном анализе. Учитываются все показатели, влияющие на процесс работы. На основании полученных данных проводят доработку эффективности системы управления. Определяют положительные и отрицательные стороны, которые влияют на работу организации в целом и каждого сотрудника в отдельности.

Формальность подхода и отсутствие единой системы оценки значительно снижают кадровый потенциал организации. Общая логичная система оценки позволяет HR–службе перейти от простого учета к формату разработки стратегии и повышения качества работы персонала.

Для создания единой системы оценки персонала необходим предварительный анализ. Данную работу может выполнить внешний консультант в сотрудничестве с ключевыми работниками организации. В состав проектной группы может войти все высшее звено компании и руководители подразделений. Задачи проектной группы: предварительный анализ ситуации и создание подгруппы, целью которой станет усовершенствование имеющейся системы оценки.

Предварительный анализ включает: анализ кадрового документооборота компании; анкетирование руководящего звена на предмет востребованности кадровой отчетности; конкретизация результатов анкетирования через анкетирование ряда участников опроса. Направлениями совершенствования имеющейся системы могут быть: автоматизация и унификация форм отчетности по работе с HR–данными; демонстрация эффективности работы с данными оценок руководящему звену компании; открытие сотрудникам доступа к результатам оценки их труда компанией; оптимизация расходов компании в финансово–хозяйственном

плане через использование данных оценки потенциала персонала, анализа и прогноза его изменений.



Рис. 1. – Система показателей оценки уровня кадрового потенциала предприятия

Оценить эффективность работы сотрудника и в целом кадрового потенциала компании необходимо с разных точек зрения. Предлагаем следующие модели оценки:

1) Модели «Что может?» и «Что делает?» (на уровне сотрудника) – оценку проводит специалист службы оценки. Показатели оценки: квалификационные (на уровне квалификации и степени использования знаний), психологические (оценка личностного портрета, соответствия корпоративной культуре, индивидуальному плану роста), физиологические (медосмотры).

2) Модели «Как управляли?», «Как управляем?» (на уровне управления персоналом) – проводит сотрудник отдела кадров. Показатели оценки: текучесть кадров, укомплектованность и постоянство кадров, сменяемость, а также удовлетворенность, вовлеченность и лояльность персонала.

3) Модель «Какие результаты имеем?» (на уровне результативности труда персонала) – оценку проводит непосредственный руководитель. Показатели оценки: оценка по KPI, по системе Management By Objectives, оценка качества труда, управления, работы по бизнес-процессам.

4) Модель «Когда получим желаемый результат?» (оценка кадрового потенциала) – проводит служба Оценки. Показатели: оценка корпоративной культуры компании и корпоративной идентичности сотрудника, оценка оптимизма и степень вовлеченности сотрудника в жизнь компании [2].

Оценка персонала позволит с высокой точностью определить кадровый потенциал предприятия. Результативность труда, личностные и профессиональные качества сотрудников являются основой успеха в развитии компании.

Оценка кадрового потенциала организации — это эффективный инструмент реализации целей и задач, которые стоят перед предприятием. Как правило, первостепенными задачами являются повышение производительности труда и качества продукции, определение вектора развития сотрудников, разработка новых технологических систем, повышение мотивации персонала.

Литература:

1. Лукичева Л. И. Управление персоналом: учебное пособие. 6-е изд. М.: Омега-Л, 2011. –264 с.
2. Системы управления персоналом [Электронный ресурс]. URL: <http://allendy.ru/teoruprav/140-sistema-uprav-personal>.