

УДК 331.1

Тарасов Кирилл Юрьевич

студент магистратуры
Московский университет им. С.Ю. Витте
Москва, Россия

Kirill Yu. Tarasov

Post-graduate student
Moscow University named after S.Yu. Witte
Moscow, Russia

Петухова Екатерина Павловна

Доцент кафедры экономики городского хозяйства и сферы обслуживания
Московский университет им. С.Ю. Витте
Москва, Россия

Ekaterina P. Petukhova

Associate Professor of the Department of Economics of Urban Economy and Services
Moscow University named after S.Yu. Witte
Moscow, Russia

КРИТЕРИИ И ФАКТОРЫ ОЦЕНКИ ПОТЕНЦИАЛА РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

CRITERIA AND FACTORS FOR ASSESSING THE POTENTIAL OF EMPLOYEES OF AN ORGANIZATION

Аннотация

Статья посвящена анализу кадрового потенциала как ключевого актива любой организации, выходящего за рамки традиционных понятий "трудовые ресурсы" и "персонал". Авторы рассматривают кадровый потенциал через призму психофизических, интеллектуальных, социально-психологических и ресурсных компонентов, каждый из которых оказывает значительное влияние на общую продуктивность организации. Особое внимание уделяется методам оценки персонала и управлению человеческими ресурсами в контексте современных вызовов, таких как технологическая модернизация и глобализация. Сравнение российских и зарубежных подходов к управлению персоналом позволяет выявить лучшие практики и тенденции, способствующие эффективному использованию и развитию кадрового потенциала в интересах как отдельной организации, так и общества в целом.

Ключевые слова:

работник организации, кадровый потенциал, аттестация, повышение квалификации

Abstract

The article is devoted to the analysis of human resources as a key asset of any organization, going beyond the traditional concepts of "labor resources" and "personnel". The authors consider human resources through the prism of psychophysical, intellectual, socio-psychological and resource components, each of which has a significant impact on the overall productivity of the organization. Particular attention is paid to methods of personnel assessment and human resources management in the context of modern challenges, such as technological modernization and globalization. Comparison of Russian and foreign approaches to personnel management allows us to identify best practices and trends that contribute to the effective use and development of human resources in the interests of both an individual organization and society as a whole.

Keywords:

employee of the organization, human resources potential, certification, advanced training

Понятие «кадровый потенциал» обладает значительно большей объемностью и многоаспектностью по сравнению с терминами «трудовые ресурсы» и «персонал». Оно охватывает не только количественные аспекты наличия рабочей силы, но и включает совокупность социально-культурных характеристик и индивидуально-психологических свойств человека. Эти атрибуты обогащают понятие, предоставляя глубокий анализ кадрового состава организации или общества в целом.

Кадровый потенциал можно рассматривать как основное богатство любого общества, ведь он включает в себя возможности и способности людей, которые могут быть реализованы в рамках социально значимой деятельности. Процветание общества возможно только при условии создания и поддержания адекватных условий для воспроизводства, развития и использования кадрового потенциала, учитывая при этом интересы каждого индивида.

Исследования в данной области часто выделяют четыре основные составляющие кадрового потенциала: психофизическую, интеллектуальную, социально-психологическую и ресурсную. Каждая из этих составляющих подробно анализируется в контексте её вклада в общий потенциал сотрудника и, соответственно, в успешность функционирования организации в целом.

В современных условиях, когда страны сталкиваются с необходимостью технико-технологической модернизации, особое значение приобретает интеллектуальная составляющая кадрового потенциала. Ученые подчеркивают, что способность к инновационной деятельности, критическому мышлению и адаптации к быстро меняющимся технологическим и рыночным условиям становится ключевым фактором успеха организации.

Исследование вопросов оценки потенциала работников и повышения эффективности труда персонала в российских компаниях выявляет ряд современных тенденций в сфере управления человеческими ресурсами. Одним из ключевых аспектов является увеличение степени вовлеченности персонала в дела организации. Практика показывает, что развитие корпоративной культуры способствует не только улучшению вовлеченности, но и общей эффективности работы сотрудников. Таким образом, укрепление корпоративных ценностей и принципов может считаться одним из наиболее значимых факторов в управлении человеческими ресурсами.

Сравнивая системы управления персоналом в российских и зарубежных компаниях, можно отметить, что ведущие мировые компании часто акцентируют внимание на создании благоприятной психологической атмосферы и сплочении коллектива. Эти факторы способствуют не только улучшению микроклимата внутри компании, но и обеспечивают более высокую производительность труда.

Выбор методов и критериев для оценки персонала является сложной и индивидуальной задачей для каждой организации. Важно, чтобы подходы к оценке были согласованы с общей стратегией и корпоративной культурой предприятия. В

этом контексте роль руководства становится определяющей, поскольку именно руководители определяют направления развития и критерии оценки, адекватные текущим задачам и стратегическим целям компании.

В современных условиях особую актуальность приобретает вопрос развития системы профессиональной подготовки персонала. Это связано не только с потребностями бизнеса, но и с необходимостью повышения эффективности государственного управления. Качество функционирования органов власти и уровень профессионализма государственных служащих непосредственно влияют на эффективность реализации государственной политики. Таким образом, оценка и развитие кадрового потенциала являются ключевыми аспектами для обеспечения высокой производительности и достижения стратегических целей как на уровне отдельных организаций, так и в рамках государственного аппарата в целом.

Оценка управленческого персонала в организациях представляет собой комплексный и формализованный процесс, который позволяет систематически анализировать деятельность сотрудников на основе заранее определенных критериев и стандартов выполнения работы. Эта процедура обычно ориентирована на определенный временной период, такой как квартал или год, и предназначена для того, чтобы оценить, насколько эффективно сотрудники выполняют свои функциональные обязанности и вносят вклад в достижение целей организации и конкретного подразделения.

Однако результативность различных методов оценки может значительно варьироваться в зависимости от множества факторов, включая специфические цели, которые ставит перед собой организация, уровень её развития, задачи, которые необходимо решить, и особенности корпоративной культуры. Эффективность конкретного метода оценки зависит от его способности адекватно отражать и продвигать корпоративные и стратегические интересы компании.

Важно подчеркнуть, что выбор метода оценки не должен быть случайным или стандартным для всех ситуаций. Он требует тщательного анализа и подготовки, учитывающих уникальные аспекты и потребности организации. Подход к оценке должен быть интегрирован в общую систему управления человеческими ресурсами и способствовать не только фиксации результатов работы, но и определению потенциальных направлений для развития и обучения сотрудников, а также стимулированию их на достижение высоких результатов.

Список использованных источников

1. Актуальные вопросы управления, экономики и права: Сборник статей Международной заочной научно-практической конференции (05 октября 2020 г.) г. Липецк) / Под общ. ред. канд.юр. наук, доц. А.Д. Моисеева, к.э.н. М.В. Титовой. - Липецк: ЛФ РАНХиГС, 2020. – 299 с.
2. Васильева О. Н., Венгеровский Е. Л., Григорович Е. В., Дахненко С. С., Демченко М. В. Государственное регулирование предпринимательской деятельности: монография. - М.: КноРус, 2021. - 216 с.
3. Верещагина Л.С., Фоломкин Д.Ю. О нормативно-правовом и организационном обеспечении кадровой работы / // Социальные науки. 2023. № 1(4). С. 85-89.
4. Бардасова, Э. В. Управление развитием кадрового потенциала предприятия, как инструмент достижения его устойчивого развития в инновационной экономике / Э. В. Бардасова, М. А. Зотов, А. С. Поникарова // Вестник Казанского технологического университета. - 2022. - №1. С 18-20.
5. Балынская, Н. Р. Показатели оценки кадрового потенциала предприятия / Н. Р. Балынская, Н. В. Кузнецова, О. Н. Синицына // Вопросы управления. - 2020. - №2 (14).С 10-18.
6. Бердникова, Т. Б. Анализ и диагностика финансово хозяйственной деятельности предприятия: Учеб. пособие / Т. Б. Бердникова. – М. : ИНФРА-М, 2012. – С.157.
7. Галенко, В. П. Управление персоналом и стратегия предприятия : учебное пособие / В. П. Галенко ; Гос. ком. РФ по высшему образованию; С.-Петербург. гос. ун-т экономики и финансов. Кафедра экономики труда и трудовых ресурсов. – СПб. : СПбГУЭФ, 1994. – 114 с. – Библиогр.: с. 113. – ISBN 5-7310-0376-9.
8. Гегедюш Н. С. и др. Проектное управление в органах власти: учебник и практикум для вузов / ответственный редактор Н. С. Гегедюш. - 2-е изд. - М.: Юрайт, 2021. - 186 с.