

«М.А. Гендельманның 110 жылдығына арналған «Сейфуллин оқулары–19» халықаралық ғылыми-практикалық конференциясының материалдары = Материалы международной научно-практической конференции «Сейфуллинские чтения – 19», посвященной 110- летию М.А. Гендельмана». - 2023.- Т. II, Ч. II.- С. 157-160.

УДК 331.108.26

СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЙ

*Стасюк А., студент 4- курса
Орынбекова Г.А., к.э.н., ст. преподаватель*

*Казахский агротехнический исследовательский университет им. С.
Сейфуллина,
г. Астана*

В современной практике менеджмента возрастает значение кадрового потенциала предприятия. Актуальность данной темы обуславливается тем что, в условиях цифровизации экономики, выдвигаются новые требования к оценке кадрового потенциала. На современном этапе развития менеджмента с применением прогрессивных цифровых технологий важно правильно оценить способности персонала развивать свои компетенции в новых условиях.

Такие понятия как: «потенциал», «кадры» и «кадровый потенциал» интерпретируются учеными по-разному. В переводе с латинского «potentia» означает сила или возможности. Одегов Ю.Г. дает понятие экономического потенциала как совокупность ресурсов, разного рода запасов. Беспалова О.В. «кадровый потенциал» описывает, как «совокупность физических и духовных качеств человека, определяющих возможность и границы его участия в трудовой деятельности», Литвиненко М.С. считает, что это прежде всего экономическая категория, включающая комплексные способности и обобщённые характеристики[1]. При этом, ученые-экономисты связывают кадровый потенциал с целевыми установками предприятия, выражая эффективность кадрового потенциала через достигнутые цели и результаты его деятельности. Категория «кадровый потенциал» не идентична категории «кадры», первая наиболее обширна. Как правило, это характеристика персонала как одного из стратегических видов ресурсов, от использования функционала которого зависит достижение целей и перспективы развития компании. Таким образом, обобщая все вышесказанное, мы под кадровым потенциалом будем понимать «способность работников к выполнению заданных функций с учетом имеющихся возможностей достижения целей».

Подходы к оценке кадрового потенциала предприятий должны отвечать требованиям современной реальной ситуации и адекватно отражать специфику процессов конкретной отрасли, организации. В процессе оценки руководитель или эксперт должен установить насколько характеристики персонала соответствуют предъявляемым требованиям. Приведем группы, по которым можно классифицировать виды оценок кадрового потенциала предприятия: по признаку системности различают системную оценку и бессистемную; по признаку регулярности бывают оценки, проводимые на регулярной основе и разовые (или случайные); универсальные, выборочные и стандартизированные оценки объединены по принципу универсальности. Также оценки могут быть количественными, качественными и обобщающими[2]. Если у предприятия отсутствует адекватная современным потребностям система оценки кадров, то это приводит к тому, что перспективные и способные работники остаются «недооцененными» и могут потерять мотивацию к труду или покинуть предприятие.

Выбор конкретной методики оценки зависит от отраслевой принадлежности предприятия, целей оценки, стратегии, задач и программ предприятия[3]. Руководителю или эксперту необходимо понять какой подход следует выбрать для оценки кадрового потенциала предприятия (таблица 1).

Таблица 1- Традиционные подходы к оценке кадрового потенциала предприятий

Подходы	Разновидности подхода	Описание подхода
Затратный	Косвенный	Коэффициент Гюбина $K = \frac{\text{Рыночная стоимость}}{\text{Стоимость замещения}}$ Если $K < 1$, то низкий кадровый потенциал если $K > 1$, то высокий кадровый потенциал
	Прямой	Суммирование всех затрат на повышение ценности кадрового потенциала
Доходный	Метод управленческой добавленной стоимости	Оценка и измерение вклада управленческого персонала в добавленную стоимость предприятия
	Уровень рентабельности управленческих затрат	Кадровый потенциал – часть гудвилла (избыточной прибыли). Гудвилл минус отдельно оцененные нематериальные активы
Экспертный	Качественные оценки	Вклад персонала в инновации, в рост доходов и прибыли, в отношения с

		заказчиками, в выполнение линейных функций
Сравнительный	Парные сравнения	Сравнение компании с компаниями-аналогами, характеристики: образование, возраст, профессиональный опыт и знания, сменяемость кадров, потенциал развития, конкурентоспособность работника

Алгоритм оценки компетенций работников включает несколько этапов, среди которых 1) первый этап, когда выбирают метод или методы оценки, на наш взгляд, самый важный этап, который определяет эффективность этого процесса. Далее идут следующие этапы оценки: 2) второй этап - проводится анализ результатов оценки претендента, интерпретация результатов в сравнении с образцом, моделью, идеалом; 3) этап - принимается управленческое решение: соответствует/не соответствует должности или необходимо подобрать вакансию, чтобы потенциал работника раскрылся наиболее эффективно. Эксперты должны заранее создать модель (профиль) компетенций, расписать компетенции и определить шкалу, то есть присвоить баллы в соответствии с уровнями, к примеру, при 10-балльной шкале: 1-2 балла – низкий уровень, 3-4 балла - уровень ниже среднего, 5-6 баллов – средний уровень, 7-8 баллов – выше среднего, 9-10 баллов – высокий. Современный подход оценки компетенций основан на делении навыков на профессиональные (soft skills) и гибкие (hard skills), или жесткие и мягкие навыки. Для современного менеджера важны такие навыки и компетенции, раскрывающие прежде всего его умения управлять коллективом: планирование, организация, мотивация, координация, контроль; самостоятельность, инновационность, креативность, лидерство, коммуникабельность, организованность, целеустремленность, этичность, стрессоустойчивость и др.

Методы оценки кадрового потенциала предприятия разнообразны и многочисленны, по направленности их делят на три направления: количественные, качественные и комбинированные (таблица 2).

Таблица 2- Методы оценки кадрового потенциала предприятий

Количественные методы		
1	Ранговый	Рейтинг работника зависит от присваиваемого ранга, чем ниже ранг тем больше «шансов» на увольнение работника
2	Бальной оценки	Достижения работника оцениваются количеством баллов, которые эксперты устанавливают заранее, например тестирование по методике

		«бизнес-профиль».
3	Свободная оценка в баллах	Количество баллов устанавливаются за определённое качество работника, далее выводится сумма в баллах
Качественные методы		
1	Матричный	Конкретный работник $\pm = \neq$ идеал
2	Групповая дискуссия	Дискуссия работника с экспертами или руководством
3	Метод СПХ (системы произвольных характеристик)	Самые лучшие достижения сравнивают с самыми худшими ошибкам, делают выводы
4	180,360,540 градусов	Оценка работника со всех сторон
5	Оценка выполнения задач	Оценка работника в целом по способности в срок выполнить поставленную задачу
Комбинированные методы		
1	Группировки	Деление работников на группы: работающие на «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно»
2	Сумма оценок	По шкале оценивается каждая характеристика работника, рассчитывается средний показатель, который сравнивают с идеальным
3	Тестирование	Заранее готовят задания разного формата, оценивают по результатам выполнения заданий

Также к наиболее распространенным методам оценки относятся: анкетирование, тестирование, аттестация, интервью, ассесмент-центр.

В условиях цифровой трансформации работники должны владеть определенным уровнем цифровой компетентности. В Казахстане в 2021 году были введены новые требования к дистанционной работе. В Трудовой Кодекс РК были введены такие понятия как «комбинированная дистанционная работа», «дистанционная работа», отрегулированы отношения между работником и работодателем; в статье 138 указано что «по инициативе работника или работодателя по соглашению сторон может устанавливаться дистанционная работа или комбинированная дистанционная работа». Предполагается, что при оценке персонала необходимо оценивать цифровые компетенции, в том числе и навыки работы с программными продуктами. Цифровые компетенции работников постоянно обновляются и совершенствуются [4]. Так, если еще недавно от менеджеров среднего звена достаточно было знаний и навыков работы с такими продуктами, как «1С: Управление производством. Оценка персонала», работа с мессенджерами «WhatsApp», «Telegram» и др.; файлообменниками; платформами видеоконференцсвязи (ВКС) «ZOOM»,

«Pruffme», «Webinar.ru», «ClickMeeting» и др., то современные требования включают умение работать с методами и инструментами по обработке данных («Big Data», «Data Science», «SQL», «Tableau» «Python»), понимание алгоритмов интеллектуального анализа данных, знание основ программирования кибербезопасности и др. программных продуктов. Компетентность кадров является основой цифровой трансформации любой компании, поэтому исследователи считают, что кадры предприятий – это самый ценный ресурс, позволяющий реализовать стратегические установки высшего уровня менеджмента[5]. В условиях рынка необходимо сочетать предпринимательскую компетентность с умением применять цифровые инструменты и навыки, сочетать профессиональные когнитивные(познавательные, интеллектуальные) компетенции с некогнитивными(эмоциональный интеллект с точки зрения психологии).

Цифровые компетенции (базовые и специальные) – это знания и навыки, которые позволяют решать поставленные задачи с помощью ИКТ: базовые используются в повседневной жизни, специальные требуют специального образования; эти компетенции изменяются во времени и совершенствуются. Оценка цифровых компетенций основана на рамке из 21 цифровой компетенции (Digital Competence) Европейского Союза или DigComp 2.0, рамка охватывает навыки работы по пяти направлениям: 1) информационная грамотность сотрудника и умение работать с информацией, контентом, 2) коммуникации с помощью ИКТ, 3) умение создавать цифровой контент, 4) информационная безопасность, 5) умение находить решение проблем и саморазвиваться. Оценка такого рода компетенций становится обязательной процедурой при приеме на работу, карьерном росте или передвижении, заполнении вакансий, построении делового профиля специалиста.

Таким образом, современная оценка кадрового потенциала предприятия позволяет улучшить многие параметры его деятельности: объективно оценить рыночную стоимость предприятия; повысить (или понизить) инвестиционную привлекательность компании; изменить рейтинг предприятия в глазах потребителей, учредителей, поставщиков, органов власти и других стейкхолдеров; оценить соответствие предприятия изменившимся условиям динамично развивающейся бизнес-среды; ускорить инновационные процессы: цифровую трансформацию бизнес-процессов предприятия, внедрение новых технологий, автоматизацию производства.

Список литературы

- 1 Литвиненко М.С. Сущность понятия «Кадровый потенциал» и особенности его развития на железнодорожном транспорте [Текст] / Экономика и управление в XXI веке: тенденции развития. - 2016. - №27. - С.93 – 99.
- 2 Рябчук П. Г., Федорова К.А., Апухтин А. С., Плужникова И.И. Анализ современных методик оценки кадрового потенциала [Текст] /УЭКС. - 2017. №9 -С.103. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/analiz-sovremennyh-metodik>
- 3 Максимова Л. В., Гнездилов Е. А., Максимов И. С., Методика оценки кадрового потенциала сотрудников организации [Текст] /Экономика и управление народным хозяйством. -Вестник ТОГУ. - 2017.- № 2(45) -С. 125-134.
- 4 Кифа Л.Л., Шевлякова Е.М. Оценка персонала в цифровой экономике: экономический и управленческий аспекты [Текст]/Научное обозрение. Экономические науки. - 2021. -№1. -С.25-31.
- 5 C. Blanka, B. Krumay, D. Rueckel. The interplay of digital transformation and employee competency: A design science approach [Text] /Technological Forecasting and Social Change,-2022. - Vol.178.Issue121575. -P.1-15
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S004016252200107X>.