

Головкин И.В.

*Научный руководитель: к.э.н., доцент Ю.Е. Галкина
Муромский институт (филиал) федерального государственного образовательного
учреждения высшего образования «Владимирский государственный университет
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»
602264, г. Муром, Владимирская обл., ул. Орловская, 23
E-mail: golovkiniv@mail.ru*

Современные зарубежные методики оценки кадрового потенциала

Оценка кадрового потенциала компании является источником информации об уровне квалификации сотрудников, компонентом диагностики персонала, основой для дальнейшего развития кадрового потенциала. Это служит основой для принятия таких решений, как отбор и ротация персонала, формирование кадрового резерва, развитие, обучение, стимулирование персонала, создание благоприятного психологического климата. Если учесть, что в настоящее время повышается роль персонала в обеспечении и повышении конкурентоспособности компании, оценка кадрового потенциала должна стать основным инструментом мониторинга управленческих, экономических, психологических и социальных процессов в организации и влияющих на темпы и качество ее развития [1].

Необходимость оценки кадрового потенциала компании ставится сегодня во главу угла многими руководителями зарубежных компаний и фирм. В каждой стране существует своя специфика оценки кадрового потенциала. Рассмотрим основные методы оценки кадрового потенциала в различных странах.

Оценка кадрового потенциала компаний и фирм в Соединенных Штатах является центральным элементом всей кадровой политики и является скорее оценкой индивидуальных результатов работы. Такая оценка используется комплексно и служит для установления размера оплаты и бонусов, определения пригодности сотрудника для занимаемой должности и целесообразности его повышения, перемещения и ротации, а также для определения необходимости повышения его квалификации и переподготовки. Для того, чтобы такой подход был практически реализован, необходимо, чтобы были четко сформулированные критерии, по которым оценивается тот или иной специалист [2].

Для такой оценки формируется соответствующий коллективный орган (комитет) экспертов, в который входят представители высшего руководства компании, представители службы персонала, непосредственные руководители сотрудников, которых собираются оценивать, один из представителей того же подразделения, что и оцениваемый сотрудник [3].

В японских компаниях при оценке кадрового потенциала значительное место отводится системе учета старшинства и соответствующей заработной платы, продвижения по службе и ротации персонала, уделяя особое внимание обучению сотрудников [5].

Критериями оценки кадрового потенциала являются те же самые критерии, что и в отечественной методике: структура, уровень квалификации, текучесть, дисциплина, использование фонда рабочего времени, личностное развитие, социально-психологический климат в коллективе и т. д. Подход отличается тем, что учитывается больше индивидуальных характеристик работников и их совместимость в рабочих группах [4].

Примером методики является процедура центра оценки, которая широко используется в компаниях для оценки кадрового потенциала. В центрах оценки используются различные технологии, которые позволяют всесторонне оценивать не только кадровый потенциал, но и организацию в целом: для этого задействованы психологические и профессиональные тесты; экспертное наблюдение; анализ конкретных ситуаций; анализ ключевых показателей (производительность труда, текучесть кадров и др.) [3].

Недостатки метода: большие финансовые издержки и трудоемкость процесса оценки.

Во многих зарубежных странах оценка сотрудников осуществляется посредством аттестации. Процедуры аттестации постоянно совершенствуются. Так, например, во Франции внедряются новые системы аттестации, в которые входит учет слабых и сильных сторон каждого человека, анализ личных данных, интервью с сотрудником, проведение тестов,

заполнение анкет, оценка потенциала сотрудника по ряду критериев, проведение бесед. Наиболее важными являются следующие характеристики работника: умственные способности; способность работать в команде; желание и способность выполнять производственные задачи; общие черты характера (настойчивость, смелость, целеустремлённость, стремление к успеху и т. д.). В ходе аттестации оцениваются разнообразные способности работника – профессиональные, социальные, творческие. Опыт и знания сотрудников оцениваются с учетом их общего и специального образования, стажа работы [5].

Такая сложная система аттестации персонала требует определённых усилий и затрат со стороны руководства компании. Поэтому она пока повсеместно не вошла в применение.

В Германии также предпочитают потенциал работника оценивать комплексно – как его личностные качества, так и профессиональные. Оцениваются его физические качества, причём, не столько физическая форма, сколько работоспособность, трудоспособность и выносливость. В оценке личностных качеств смотрят, насколько человек умеет срабатываться в команде, насколько у него уживчивый характер, какой темперамент. Многие германские компании в своих штатах имеют даже профессионального психолога с той целью, чтобы оценивать личностные качества работника, особенно темперамент, стрессоустойчивость, тревожность и пр., чтобы поставить его на ту должность, где он со своим темпераментом, характером, личностными качествами, сможет раскрыться полностью и принести максимальную пользу компании.

В практике оценки персонала китайских компаний сегодня существует множество оценочных методик: методы биографического описания, интервью, тестовые методы, анкетирование, ранжирование, шкалирование и другие. Данные методы с успехом применяются уже не одно десятилетие в компаниях КНР, однако имеют ряд недостатков, что приводит к поиску новых форм и оценочных методов (метод 360-градусов, метод компетенций, метод управления по целям и т.д.).

Таким образом, в разных странах предприятие выбирает один 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.

Для компании оценка кадрового потенциала позволяет определить результаты работы, уровень знаний и навыков персонала компании, создать кадровый резерв, сфокусированную программу, мотивировать персонал, построить корпоративную культуру.

Некоторые зарубежные методики оценки кадрового потенциала берут себе на вооружение и отечественные предприятия, что влияет на мотивацию персонала и на эффективность использования трудовых ресурсов предприятия в целом. Думается, особенно эффективны будут на наших отечественных предприятиях различные мотивирующие оценки кадрового потенциала, которые будут мотивировать сотрудников на повышения своего профессионального мастерства и квалификации, что не может не сказаться впоследствии на повышении конкурентоспособности предприятий нашей страны в целом.

Конечно, для того, чтобы использовать на наших предприятиях зарубежные методики оценки кадрового потенциала необходимо учитывать особенность русского менталитета, адаптировать их к нашим условиям, провести пилотные исследования и только уже при наличии хорошего эффекта внедрять их на предприятиях.

Литература

1. Бизнес словарь. 2016©НДП "Альянс Медиа" <http://businessvoc.ru/>
2. Большой коммерческий словарь / под ред. Т.Ф. Рябовой. – М.: Война и мир, 2008. С.247
3. Шамина Л.К. Методология и методы управления адаптацией инновационных процессов на промышленном предприятии / Автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора экономических наук. – Санкт – Петербург. – 2012. – 36 с.
4. Александрова В., Оценка персонала: роскошь или необходимость? [Электронный ресурс] / URL: <http://www.classs.ru/digest/management/management74/> (дата обращения 31.01.2018).
5. Тебекин А.В. Управление персоналом: учебник. – М.: КНОРУС – 2015. – 624 с.

