

ПОДХОДЫ И МЕТОДЫ ОЦЕНКИ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Студенты гр. М2 Бородуля А. С., Фомина А. Ю.

Кандидат эконом. наук, доцент Лапицкая Л. М.

Белорусский государственный университет

Проблема оценки кадрового потенциала становится наиболее значимой в связи с необходимостью инновационного развития организаций. Человек с присущим ему уровнем интеллекта, навыков и квалификации становится движущим механизмом инновационного воспроизводственного процесса.

Кадровый потенциал (КП) промышленной организации – это количественная и качественная характеристика персонала, связанная с выполнением им производственных функций и достижением целей перспективного развития организации. КП, выступая в единстве пространственных и временных характеристик, отражает три уровня взаимосвязей и возможностей развития: 1) отражает прошлое, характеризуя совокупность свойств, накопленных системой в процессе ее становления и обуславливающих ее способность к существованию и развитию; 2) характеризует настоящее как практическое применение имеющихся способностей; 3) ориентирован на профессиональное развитие в будущем, поскольку в процессе трудовой деятельности работник не только реализует имеющиеся способности, но и приобретает новые.

Для оценки кадрового потенциала используются различные подходы и соответствующие им методы. Выделяют следующие подходы: 1) общенаучный (индукция, дедукция, аналогия, систематизация, анализ); 2) экономикоматематический (экспертный метод, SWOT-анализ, имитационное моделирование); 3) системный (декомпозиции, последовательной подстановки).

Методы, которые применяются в оценке КП можно разделить на две группы: 1) количественные методы, которые можно охарактеризовать как формализованные и массовые; 2) качественные методы, нацеленные на получение информации путем глубинного исследования небольшого по объему материала.

Точная и обоснованная оценка КП должна обеспечивать грамотное управление персоналом для достижения целей инновационного развития. Однако ни один из методов не согласуется с требованиями инновационного развития; не учитывает возможности повышения КП на этапе приема на работу, возможности его повышения в процессе осуществления программ переподготовки и повышения квалификации; ориентируется на оценку характеристик персонала или рабочего места, не увязывая их между собой. Для устранения этих недостатков разрабатываются различные интегральные модели и развивается компетентностный подход.