

МЕТОДЫ ОЦЕНКИ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В ОРГАНИЗАЦИЯХ НА ПРИМЕРЕ ЗАРУБЕЖНОГО ОПЫТА

Дустова Азиза Кахрамоновна

Бухарский Государственный Университет

преподаватель кафедры “Экономика”

г,Бухара, Узбекистан

E-mail: az1dustova@mail.ru

АННОТАЦИЯ

Оценка кадрового потенциала организации является источником информации об уровне квалификации сотрудников, компонентом диагностики персонала, основой для дальнейшего развития кадрового потенциала. Необходимость оценки кадрового потенциала предприятия ставится сегодня во главу угла многими руководителями зарубежных компаний и фирм. В статье осуществлён анализ систем оценки потенциала персонала зарубежных стран и представлены рекомендации относительно применения отдельных её элементов на отечественных предприятиях.

Ключевые слово: персонал, оценка потенциала, зарубежный опыт, стимулирование, квалификация персонала, управление, предприятие.

Оценка кадрового потенциала организации 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 предприятия, оценка кадрового потенциала должна стать основным инструментом мониторинга управленческих, экономических, психологических и социальных процессов в организации и влияющих на темпы и качество ее развития.

Необходимость оценки кадрового потенциала предприятия 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 мира.

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.

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.

Интересна практика оценки кадрового потенциала на ряде энергетических предприятий США, где проводится ежегодный обзор и анализ работы персонала, выполняемой в каждом структурном подразделении, внимание уделяется каждому сотруднику и его росту. Оценка включает три этапа. На первом из них (январь-март) в каждом структурном подразделении собирают обзоры достижений и развития сотрудников компании. Эти материалы анализируются и сравниваются с разработанными и утвержденными ранее планами, а также с учетом ценностей фирмы и её миссии.

На втором этапе (март-апрель) данные обрабатываются в каждом структурном подразделении компании. На третьем этапе (апрель-май) полученные со всех подразделений данные представляются руководителю компании, который определяет списки кандидатов на ключевые должности; кадровый резерв; повышение потенциала будущих лидеров; кандидатов на повышение должности; ожидаемые ключевые вакансии и планы их замены.

Ежегодный обзор достижений и развития кадрового потенциала состоит из нескольких разделов, в которых указаны персональные данные сотрудников (фамилия, имя, личная информация). Сотрудник описывает наиболее важный вклад в работу компании за последние 12 месяцев. Его непосредственный руководитель делает (в письменной форме) комментарии по этому разделу вопросника.

Наилучший опыт развития потенциала кадров накоплен в организациях Японии. Эта страна доминирует в производстве почти всех категорий массовых полупроводниковых микросхем, занимает лидирующие позиции в производстве

легковых автомобилей, является самой конкурентоспособной страной в мире. В Японии одна из наиболее эффективных в мире производительностей труда.

Одним из главных моментов в оценке возможностей построения модели развития потенциала кадров в организациях Японии является то, что организации в большей степени являются социальными, а не только хозяйствующими субъектами. В основе подхода к развитию кадрового потенциала в их организациях стоит, прежде всего, понимание того, что это область деятельности людей, в которой реализуются все намеченные цели создания материальных и духовных ценностей.

Престиж организации является более существенными, чем уровень прибыльности или цена акций, поскольку он обуславливает доступ организации к внешним финансовым источникам, возможностям привлечения человеческих ресурсов с большим потенциалом.

Важнейшая задача управленцев Японии – установить нормальные отношения с рабочими, установить идею того, что работники и менеджеры – одна семья. Руководитель не выделяет себя из числа подчиненных, он не руководит работой, а способствует взаимодействию сотрудников, налаживает хорошие «семейные» отношения. Даже офисы в организациях оборудованы таким образом, что у руководителей нет отдельного кабинета, все трудятся в одном большом помещении. Очень важно рассматривать поведение японцев в группе. Достижения каждого отдельного работника оцениваются как достижения всей группы. Важными критериями оценки здесь считаются аккуратность, отношение к труду, пунктуальность, умение работать с коллегами.

Важной составной частью менеджмента Японии является система пожизненного найма и трудового стажа, которые оказывают непосредственное влияние на максимальную мобилизацию человеческого ресурса. Сюда также можно отнести производственное обучение внутри фирмы, порядок ротации, внутрифирменное социальное обеспечение, кружки контроля качества.

Страны континентальной Европы, а также скандинавские страны реализуют четвертую модель управления высшим звеном государственных служащих, Великобритания, Бельгия и Нидерланды – первую модель в сочетании со второй. Единственные страны с пятой моделью – государства Восточной Европы, что обусловлено интенсивным процессом реформирования государственного управления в этой части Европы. В настоящее время в США система компетенций государственных служащих четко разработана, на федеральном уровне проблемами федеральной службы занимается менеджмент персонала. Для поступления на государственную службу существует модель компетенций, предусматривающая градацию уровней их развития от

минимального к максимальному: осознание, основной уровень промежуточный, продвинутый, уровень эксперта. Разработке системы компетенций предшествует проведение комплексных масштабных исследований зависимости от профессиональной эффективности в различных областях государственной службы. Далее они систематизируются в кластеры, группы, конкретизируются и градуируются по уровням проявления в профессиональном поведении. Федеральное правительство США является одним из наиболее крупных заказчиков исследований, посвященных компетентностному подходу в практике управления персоналом.

В Австралии разработку моделей и профилей компетенций для государственных служащих, их практическую реализацию осуществляет ассесмент-центр (центр оценки). В состав его задач входят: активизация и развитие компетенций государственных служащих, предоставление возможности по формированию новых навыков и знаний; содействие активизации самосознания и самопознания; определение руководителей с максимальным потенциалом и уровнем развития необходимых компетенций, разработка индивидуальных планов профессионального развития для государственных менеджеров высшего управленческого звена.

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 с командой, насколько у него уживчивый характер, какой у него 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 организации.

Рассмотрим опыт применения оценки кадрового потенциала в китайских компаниях. 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, ассесмент-центр).

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 предприятиях различные мотивирующие оценки кадрового потенциала, которые будут мотивировать сотрудников на повышения своего профессионального мастерства и квалификации, что не может не сказаться в последствии на повышении конкурентоспособности предприятий нашей страны в целом.

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

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ: (REFERENCES)

1. Валова О.С. Международный опыт мотивации персонала // Современное образование: содержание, технологии, качество, 2019, т. 1, с. 605-607.
2. Ильченко С.В. Исследование зарубежного опыта мотивации трудовой деятельности персонала // Бизнес и дизайн ревю, 2021, no. 1, с. 4-6.
3. Макарова Е.Л., Голубева М.М. Исследование мотивации персонала: отечественный и зарубежный опыт // Вестник таганрогского управления и экономики, 2017, no. 2, с. 91-94.
4. Скоробогатова В.В. Мотивация и стимулирование персонала в трудовой деятельности / В. В. Скоробогатова, Н. С. Бакуридзе // Вестник Керченско-го государственного морского техно-логического университета, 2021, no. 1, с. 234-244.
5. Шкрабалюк А.А. Мотивация персонала: сущность и значение как функции управления персоналом // Молодой ученый, 2021, no. 5(347), с. 297-301.
6. Анисимова И.А. Исследование нетрадиционных подходов к эффективному стимулированию персонала / И.А. Анисимова, Т.С. Щукина // Экономическая среда. – 2017. – № 4 (22). – С. 99-103.
7. Субочева О.Н. Оценка эффективности мотивационных компонент в управлении трудовым поведением работников транснациональной корпорации / О.Н. Субочева // Теория и практика общественного развития. – 2018. – № 6 (124). – С. 14-17.
8. Дустова А. К. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ // "Iqtisodiy tadqiqotlarga asoslangan oliy malumotli iqtisodchi kadrlarni tayorlash. – С. 496.