

# КАЧЕСТВЕННАЯ ОЦЕНКА ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

## Самофалова А.С.

*Самофалова Анастасия Сергеевна – студент магистратуры,  
кафедра экономики,  
направление: экономика управления персоналом,  
Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова, г. Волгоград*

**Аннотация:** в статье рассмотрена роль оценки трудового потенциала как инструмента управления кадрами организации. Проанализированы ее основные компоненты, их функции в системе управления, а также сформулированы выводы о значимости качественной оценки трудового потенциала.

**Ключевые слова:** оценка персонала, трудовой потенциал, методы оценки, затраты.

Основополагающую роль всех современных бизнес процессов занимают человеческие ресурсы. Одновременно с этим явлением идет активное стремление большинства организаций к автоматизации учетных функций, сокращение трудоемкости путем внедрения передовых программ, доработка и совершенствование существующих. Новый вектор развития приобретает система организации рабочего процесса, в которой сотрудники, обладая достаточной компетенцией, могут инициировать принятие управленческих решений. Специфика работы сотрудника сводится к решению возникающих вопросов, задач с наименьшими издержками и трудозатратами. Соответственно для эффективных решений, которые будут соответствовать интересам компании, специалист должен обладать определенными качествами и умениями, владеть компетенциями и быть профессионалом в своем деле.

Качественная оценка трудового потенциала предприятия позволяет определить уровень профессиональных компетенций сотрудника, отражает степень развития способностей, свойств отдельных работников, их пригодность к выполнению определенных трудовых функций заданного качества, творческие возможности.

**Актуальность** выбранной темы обусловлена необходимостью организацией применения системы оценивания персонала организации, ее трудового потенциала.

Основными методами качественной оценки трудового потенциала, описываемые в данной статье являются:

- метод оценки компетенций «360 градусов»;
- ассессмент центр;
- аттестация персонала.

Остановимся наиболее подробно на Методе проведения оценки «круговая оценка».

Метод оценки компетенций «360 градусов» - метод, способный исправить положение дел, складывающихся по поводу желания работодателя получить истинное представление о подчиненном, его месте в корпоративной иерархии посредством проведения анкетирования.

Метод оценки «360 градусов» основывается на некоторых допущениях:

1. Опрос должен быть анонимным. Исследованиями доказано анонимный опрос дает более достоверные данные [1, с. 20].
2. Формат проведения предпочтительно в электронном виде. Сотрудник не отвлекается от рабочего процесса, а обработка результатов занимает меньше времени.
3. Данный метод используется только в комплексе с иными методами оценки персонала, так как является субъективным.

Ассессмент Центр (центр оценки) основан на использовании различных методик оценки, ориентированных на выявление психологических и профессиональных особенностей, соответствия требований должностных инструкций, выявление потенциальных возможностей работников общества.

В настоящее время Центр оценки используется для решения следующих задач:

1. Отбор в кадровый резерв [2, с. 15].
2. Определение направлений индивидуального развития (например, составление индивидуальных планов развития (ИПР)).
3. Определение направлений развития совместной деятельности в организации (например, формирование управленческой команды, разработка программ корпоративного обучения, разработка «профилей должностей»).
4. Обучение в процессе Центра оценки (например, развитие оцениваемых в ЦО компетенций/критериев, профессиональная адаптация). Важно, что в этом случае результаты ЦО не могут быть использованы для задач отбора.

В ходе бизнес-симуляции работники выполняют индивидуальные и групповые задания, участвуют в ролевых играх. Каждое упражнение направлено на оценку нескольких компетенций (выявление лидерских качеств, способности принимать важные решения и т.д.).

Итогом работы становится персональный отчет по каждому участнику оценки, в котором подробно описываются его сильные стороны и области, требующие дальнейшего развития. Как правило, персональный отчет выдается на руки участнику оценки.

Оценку результатов труда необходимо проводить для всех категорий работников, но, как было отмечено выше, легче оценить результаты для категории рабочих и намного сложнее — для руководителей и специалистов.

Аттестация - проверка на соответствие уровня знаний и квалификации, профессиональных навыков работника установленным критериям, отзыв о квалификации, профессионализме, знаниях, деловых и других качествах сотрудника. Таким образом, можно выделить два основных процесса, входящих в состав аттестации персонала:

- процесс определения уровня знаний, квалификации и профессиональных навыков работника;
- проверка на соответствие выявленного уровня профессионализма работника установленным критериям.

Обращаясь к Трудовому кодексу РФ, необходимо отметить, что в нем содержатся нормы относительно аттестации работников лишь в части закрепления права работодателя расторгнуть трудовой договор с работником, если последний не соответствует занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). Главным условием прекращения трудовых отношений по данному основанию является подтверждение факта несоответствия результатами аттестации. Также ТК РФ устанавливает обязанность прохождения аттестации для научных сотрудников ст. 336.1 не реже чем раз в 5 лет и не чаще раза в 2 года и для педагогов - раз в пять лет ст. 332 ТК РФ. В состав аттестационной комиссии обязательно должен входить представитель первичной профсоюзной организации [3, с. 24].

Некоторые отраслевые нормативно-правовые акты регулируют проведение аттестации работников к примеру ст. 12.1 Закона «О транспортной безопасности» от 09.02.2007 № 16-ФЗ закрепляет обязанность прохождения аттестации работников, обеспечивающих транспортную безопасность.

Анализ законодательства РФ позволяет сделать вывод, что в настоящее время отсутствуют нормативно-правовые акты, определяющие общие правила поведения, сроки категории работников и иные сроки, касающиеся аттестации.

Порядок проведения аттестации организация необходимо закрепить внутренними локально-нормативными документами. Так, к примеру, в коллективном договоре можно закрепить проведение аттестации для всех вновь поступивших или отсутствующих на работе по тем или иным причинам сотрудников. Все аспекты аттестации персонала на предприятии следует оформить положением о проведении аттестации и утвердить приказом. Аттестационная комиссия выносит решение после проверки уровня компетенций. Результатом проведения аттестации может быть как поощрение сотрудника, так и его увольнение.

Оценка трудового потенциала организации позволяет увидеть способность сотрудников достигать поставленных целей, а также оценить окупаемость затрат на персонал. В каждом конкретном случае оценки трудового потенциала необходима своя методика и набор критериев, в зависимости от цели и задач исследования. Исследования в области трудового потенциала организации позволяют разрабатывать мероприятия, направленные на повышение эффективности использования трудовых ресурсов, а также оптимизировать затраты на рабочую силу и способствовать развитию предприятия в целом.

#### ***Список литературы***

1. Берлин А. Из опыта управления реструктурированием кадрового потенциала крупного промышленного предприятия // Российский экономический журнал. № 9-10, 2015.
2. Волгин А.П., Модин А.А., Матирко В.П. Управление персоналом в условиях рыночной экономики. Опыт ФРГ. М., 2011. 280 с.
3. Реймаров Г. Два подхода к оценке персонала // Управление персоналом, 2016. № 4 (34). С. 31-38.