

Алехина Л. Л., Легостаева С. А.

СИСТЕМА ОЦЕНКИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА
ХОЗЯЙСТВУЮЩИХ СУБЪЕКТОВ**Алехина Лариса Леонидовна**

кандидат экономических наук, доцент
Среднерусский институт управления – филиал РАНХиГС
(г. Орел, Россия)
allar9372@mail.ru
<https://orcid.org/0000-0002-4611-7760>
SPIN 2446-8269

Larisa L. Alekhina

Candidate of Economic Sciences, Associated Professor
Central Russian Institute of Management – Branch of RANEP
(Orel, Russia)
allar9372@mail.ru
<https://orcid.org/0000-0002-4611-7760>
SPIN 2446-8269

Легостаева Светлана Алексеевна

кандидат экономических наук, доцент
Среднерусский институт управления – филиал РАНХиГС
(г. Орел, Россия)
legostaeva@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-7332-7624>
SPIN 7669-7269

Svetlana A. Legostaeva

Candidate of Economic Sciences, Associated Professor
Central Russian Institute of Management – Branch of RANEP
(Orel, Russia)
legostaeva@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-7332-7624>
SPIN 7669-7269

Оценка количественных и качественных характеристик трудовых ресурсов выступает важной и значимой составляющей в процессе кадровой работы в организации. На основе оценки профессиональных компетенций сотрудников принимаются обоснованные кадровые решения, связанные с трудовыми перемещениями, карьерными притязаниями, формированием системы мотивации в организации и т. д. В связи с этим актуальность кадровой оценки не вызывает сомнений. Данная статья посвящена рассмотрению основных критериев и направлений оценки персонала в современных организациях как факторов повышения эффективности функционирования хозяйствующих субъектов.

Assessment of quantitative and qualitative characteristics of labour resources is an important and significant component in the process of personnel work in the organization. On the basis of the assessment of employees' professional competencies grounded personnel decisions related to labour transfers, career aspirations, motivation system formation in the organization, and etc. are made. In this regard, the relevance of personnel assessment is beyond any doubt. The article is devoted to consideration of the main criteria and directions of personnel assessment in modern organizations as factors of efficiency increase of business entities functioning.

Ключевые слова: экономика труда, персонал, трудовые ресурсы, кадровые процессы, кадровая работа.

Keywords: labour economics, personnel, human resources, personnel processes, personnel operations.

Вклад авторов: все авторы внесли равный вклад в проведение исследования и написание статьи; выразили согласие нести публичную ответственность за все аспекты работы, связанные с точностью или достоверностью любой части рукописи; одобрили финальную версию статьи перед публикацией.

Authors' contribution: All authors contributed equally to the research and writing; agreed to be publicly responsible for all aspects of the work related to the accuracy or integrity of any part of the manuscript; approved the final version of the article before publication.

Конфликт интересов: авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов, требующего раскрытия в данной статье.

Conflict of interest: The authors declare no conflict of interest requiring disclosure in this article.

Для цитирования: Алехина Л. Л., Легостаева С. А. Система оценки человеческого капитала хозяйствующих субъектов // Форпост науки. – 2024. – Том 18, № 2. – С. 4-11. – <https://doi.org/10.22394/sp242.01>. – EDN UCOLMV

For citation: Alekhina L. L., Legostaeva S. A. Assessment System of Human Capital of Business Entities. *Science Outpost*. 2024; 18 (2): 4-11. Available at: <https://www.elibrary.ru/ucolmv>. <https://doi.org/10.22394/sp242.01>.

Основой конкурентного преимущества организаций и предприятий регионов как хозяйствующих субъектов в настоящее время выступают человеческие ресурсы, находящиеся в их распоряжении, поскольку всё чаще наблюдается смещение корпоративных приоритетов и акцентов с материальных активов

на нематериальные. Сегодняшняя социально-экономическая парадигма устремлена на инновации, быструю и скорость происходящих процессов внешней и внутренней среды, что невозможно освоить и реализовать без адекватной кадровой составляющей.

Работа с персоналом и управление кадровыми процессами на региональном уровне выступают ключевым аспектом эффективного функционирования и совершенствования деятельности в современных организациях как хозяйствующих субъектов. Для их успешности и процветания важно оптимально организовать трудовую деятельность персонала, но и параллельно следует регулярно мониторить и результаты его труда, оценивать компетенции, применяя на практике методы управления персоналом и способы оценки кадровых ресурсов на региональном уровне.

В системе кадрового менеджмента оценка персонала имеет существенное значение, поскольку она выступает основой для принятия на работу сотрудника, является причиной относительно кадровых перемещений в организации, в том числе в процессе карьерного развития персонала. Оценка влияет на материальное и моральное стимулирование персонала в организации, на совершенствование организационной структуры управления, а также сказывается на контроллинге персонала и применении кадровых санкций.

Содержание и смысл оценки персонала становятся понятными и очевидными в контексте кадровой политики, которую формирует и реализует та или иная организация, осуществляющая соответствующую кадровую работу. Оценка персонала носит системный характер, поскольку необходимым условием эффективности её проведения является комплексность. В организации реализация кадровых решений и функций осуществляется в рамках комплекса всей системы управления персоналом.

В Российской управленческой теории и практике сформировалось несколько определений и понятий содержания «оценки персонала». Представим детальную характеристику существующих авторских подходов к определению категории «оценки персонала» (рис. 1).



Рисунок 1 – Авторские определения категории «оценка персонала»

На рисунке 1 можно увидеть, что отечественные учёные рассматривают оценку персонала как комплекс мероприятий, процесс, систему действий, анализ работы, диагностику, процедуру. В каждом вышеизложенном определении наблюдается соответствие персонала тем или иным качествам, а также требуемым характеристикам. Разнообразие представленных подходов к рассмотрению кадровой оценки обусловлено множеством обоснований. В частности, в настоящее время присутствует сложность самого процесса кадровой оценки в организации. Потребность практики в повышении эффективности всех видов труда отражается на определении рассматриваемой категории.

Возрастающая роль человеческих ресурсов в той или иной организации, её деятельности, развитии и совершенствовании определяется необходимостью комплексного подхода к осмыслению данной процедуры и вместе с тем характером и влиянием отдельных качеств сотрудников, таких как профессиональных, личностно-деловых, общественно-гражданских и морально-этических на трудовую деятельность сотрудников. В связи с этим, по нашему мнению, целесообразно следующее определение категории «оценка персонала» в организации.

Оценкой персонала в организациях является комплексная и многосторонняя диагностика сотрудников разных профессий, специальностей, должностей, а также работников, занимающих те или иные рабочие места в организации. Оценке подлежат профессиональные, личностно-деловые и иные качества сотрудников с помощью специальных инструментов и механизмов.

По нашему мнению, наиболее ёмким является определение кадровой оценки как процедуры определения соответствия сотрудника вакантному или занимаемому рабочему месту и/или должности.

Оценка сотрудников включает мероприятия по определению соответствия количественных и качественных характеристик труда заданным требованиям. При этом результаты труда сотрудников разнятся в силу отдельных факторов. В этой связи вклад работников в достижение общекорпоративных целей также неодинаков и различается в зависимости от трудового функционала и кадрового потенциала каждого человека. Поэтому для установления трудовой и результативной дифференциации, а также принятия кадровых и иных управленческих решений в организации должна функционировать единая система оценки работы персонала и результатов его трудовой деятельности.

Система кадровой оценки определяется отдельными факторами, представленными на рисунке 2.

Факторы системы кадровой оценки			
Оценка персонала и результатов его труда выступает инструментом его мотивации, поскольку информация о результатах оценки даёт возможность сотрудникам оценить свою трудовую деятельность	По результатам кадровой оценки, по обнаруженным недостаткам квалификационного уровня отдельных работников возможно планирование их профессионального обучения	Оценка работы сотрудников позволяет усовершенствовать их профессиональное развитие и трудовую карьеру, поскольку выявление сильных профессиональных качеств и компетенций позволяет принимать верные кадровые решения относительно продвижения по службе	Система кадровой оценки играет значимую роль в процессе разработке принципов стимулирования и вознаграждения персонала либо наказания в противном случае

Рисунок 2 – Факторы системы кадровой оценки в организациях

Помимо вышеприведенных факторов системы оценки персонала, важно учитывать следующие её особенности. В частности, система кадровой оценки должна быть универсальной, оценка персонала должна быть единой для всей организации. При этом в рамках кадровой оценки возможно создание специальных подсистем для отдельных категорий персонала. Например, для руководителей высшего звена, среднего звена, линейных руководителей, специалистов различных категорий, технических исполнителей, основных и вспомогательных работников организации. Однако для всех подразделений организации характер применения системы кадровой оценки и её отдельных подсистем должен быть единообразным и универсальным.

Оценка персонала в организации проводится на основе установленных норм и стандартов. В этой связи должны быть определены и установлены специальные параметры, определяющие успех работы в конкретной должности или на конкретном рабочем месте. Предварительный анализ рабочих мест позволяет разработать организационные стандарты и нормы оценок персонала и результатов их труда.

Используемый инструментарий и методы оценки персонала выступают необходимым условием для адекватности кадровой оценки. Также актуальна необходимость использования количественных и качественных показателей оценки трудовой деятельности и её результатов в организации.

Сущность оценки персонала позволяет определить ее основные направления, исходя из которых формируются цели, задачи и функции кадровой оценки в организации (рис. 3).

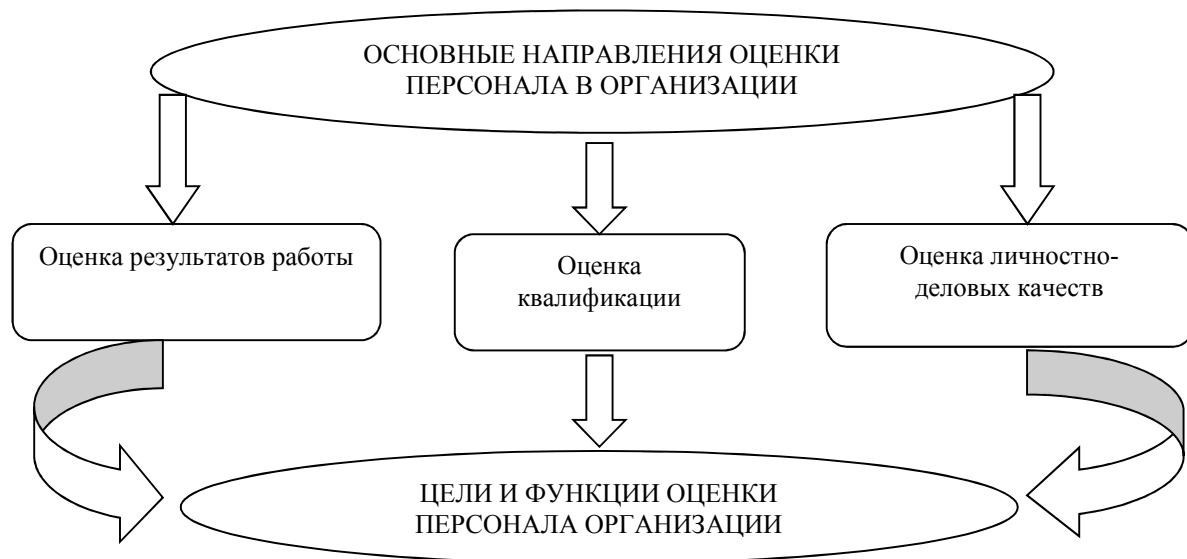


Рисунок 3 – Основные направления оценки персонала в организациях

В рамках первого направления, т. е. кадровой оценки результатов трудовой деятельности, происходит оценка того, насколько качественно и компетентно осуществлено выполнение профессионально-должностного функционала и трудовых обязанностей. В частности, даётся оценка срокам и результатам выполненных функций и задач, запланированных направлений деятельности, а также уровню и степени реализации установленных организационных целей и т. п.

В процессе оценки квалификации устанавливается имеющийся у сотрудника уровень умений, навыков и опыта на основе накопившихся знаний. При этом оцененный и измеренный уровень квалификации соотносится с компетенцией персонала эталонного значения, как правило, в качестве которого могут быть указанные профессиональные требования занимаемой должности, на которой находится сотрудник в настоящее время либо на которую он претендует.

В ходе оценки личностно-деловых качеств составляется психологический портрет, включающий его базовые профессионально важные личностно-деловые характеристики. Психологический портрет оцениваемого сотрудника также целесообразно сопоставлять с эталонным портретом. Более того, при оценке личностно-деловых качеств необходимо выявлять мотивационную сферу персонала, которая даёт возможность установить, насколько оцениваемый сотрудник соответствует социально-психологическому климату в коллективе и корпоративной культуре организации.

Кадровая оценка позволяет сформировать и в последующем развивать и поддерживать благоприятный социально-психологический климат в трудовом коллективе.

Итак, компонентами диагностики персонала выступает его оценка, которую правомерно можно определить как целенаправленный процесс по установлению соответствия различных характеристик профессиональной деятельности работника заданному функционалу и требованиям должности, рабочего места в рамках того или иного структурного подразделения конкретной организации. В процессе трудовой деятельности регулярно осуществляется кадровая оценка в том или ином виде с помощью различных способов и методов в заданной целевой ориентацией.

Таким образом, отмеченные базовые направления оценки в отношении результатов трудовой деятельности, квалификации и компетенций, а также качеств личностно-делового характера влияют на формирование целей и задач оценки персонала в организациях.

Кадровая оценка занимает особое место и играет важную роль в управлении человеческими ресурсами организации и в целом в процессе её функционирования. Кадровые процессы, происходящие в организациях, должны оцениваться для последующего принятия эффективных управленческих решений. Процесс создания и применения в организации системы оценки работы персонала, одинаково сбалансированный с точки зрения точности, объективности, простоты и ясности, вместе с тем сложен и неоднозначен. На практике могут быть использованы различные типовые системы оценки персонала, которые рассматриваются с учётом специфики её деятельности, отдельных категорий персонала и поставленных целей и задач.

Ключевые аспекты целевой ориентации кадровой оценки взаимосвязаны с базовыми элементами системы управления персоналом. Цели кадровой оценки направлены на проверку соответствия трудовой

деятельности персонала и её результатов требованиям функционала рабочего места и/или должности, они связаны с анализом эффективности использования человеческих ресурсов и поиском возможностей для роста производительности труда в частности и в целом для совершенствования работы организации. Цели кадровой оценки направлены на обеспечение координации персонала между различными управленческими функциями, такими как планирование, организация, мотивация и контроль. В результате чего появляются возможности достижения оптимальных результатов работы коллектива сотрудников организации.

Оценка персонала в организации сводится к кадровой диагностике в системе комплекса целенаправленных действий. Кадровая оценка позволяет установить соответствие необходимых характеристик профессиональной, личностно-деловой и иной направленности, а также существующих и потенциальных возможностей и качеств персонала организационным требованиям. В этой связи целенаправленность кадровой оценки имеет широкий охват и спектр использования.

Рисунок 4 наглядно демонстрирует основные цели кадровой оценки в организации.



Рисунок 4 – Цели кадровой оценки в организациях

Рассмотрим основные цели оценки персонала в организации. Итак, обратная связь как одна из целей оценки предполагает предоставление сотрудникам информации о степени соответствия их трудовых показателей организационным требованиям. Для сотрудников обратная связь и её регулярное установление дают возможность получить информацию о проделанной работе и оценить индивидуальные потребности в оценке собственного труда и его качественных характеристик. Обратная связь осуществляется по организационно-трудовым вопросам и позволяет понять реакцию руководства на результаты труда персонала.

Благодаря административной цели в отношении кадровых вопросов принимаются соответствующие управленческие решения, касающиеся не только формирования и развития персонала, но и дальнейшего совершенствования работы хозяйствующего субъекта.

Контролирующие цели оценки означают непосредственную проверку и регулирование трудовой деятельности, в том числе трудового процесса и последовательности выполнения поставленных задач, а также учет и анализ результатов работы оцениваемых сотрудников в определённый момент времени. Контроль осуществляется руководством организации и всеми должностными лицами, ответственными за структурное подразделение. Контроль качества управленческой деятельности выступает средством систематического и активного совершенствования работы аппарата управления и процесса управления персоналом в организации.

Проведение регулярной и систематизированной оценки персонала организации способствует кадровому развитию. Кадровое развитие позволяет совершенствоваться организации в достижении её целей и решении поставленных задач. По результатам оценки работодателем принимаются решения относительно разработки мероприятий по обучению и профессиональному развитию персонала в будущем и их реализации.

Функции кадровой оценки позволяют решить ряд задач системы управления организацией, которые связаны с повышением её конкурентоспособности посредством рационального использования трудовых ресурсов, их развития и совершенствования.

Кадровая оценка способствует реализации ряда функций (рис.5). В частности, формирование кадрового резерва в организации осуществляется по результатам оценки персонала. Для создания руководящих кадров следует планомерно вести работу по формированию необходимого резерва, подготовить, организовать и реализовывать данный процесс. Кадровая оценка выступает начальным этапом аттестации персонала, её базой. Оптимизация персонала позволяет рационально использовать кадровый потенциал организации и её трудовые ресурсы.

Развитие культуры управления является важным фактором совершенствования системы управления организацией и повышения эффективности её работы. Результатом проведения грамотной оценки выступает кадровое развитие организации и улучшение её имиджа.

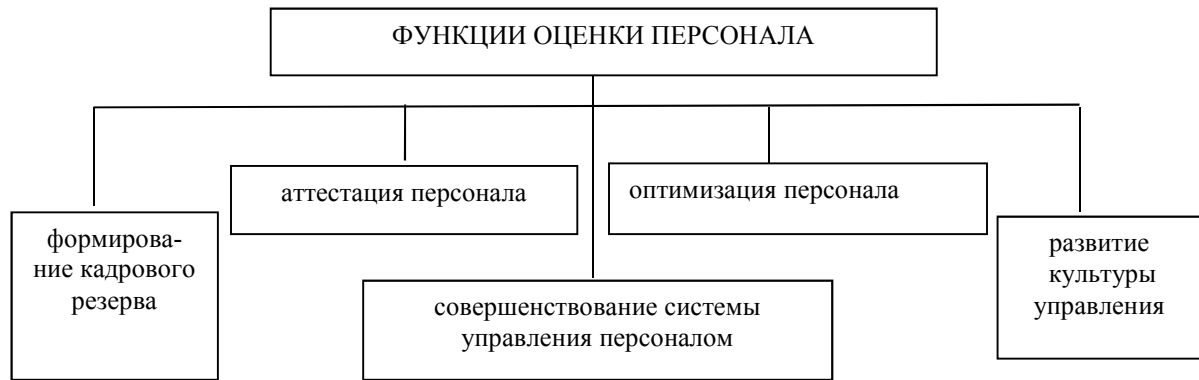


Рисунок 5 – Функции кадровой оценки в организациях

В системе управления организацией деловая оценка персонала затрагивает многие направления кадровой работы. Она проводится в процессе формирования и развития персонала в организации. Рисунок 6 демонстрирует направления кадровой оценки в организации.



Рисунок 6 – Направления деловой оценки персонала в организациях

В процессе деловой оценки при отборе персонала и его приёме в организацию устанавливается степень готовности кандидата к выполняемым трудовым функциям в рамках предполагаемой должности или рабочего места. Это так называемая предварительная кадровая оценка на этапе вхождения человека в организацию. При осуществлении текущей трудовой деятельности деловая оценка необходима для развития кадрового потенциала, мотивации и стимулирования работы сотрудников. В условиях реорганизации актуально проведение кадровой оценки для последующей оптимизации человеческих ресурсов и их рационального использования.

На рисунке 7 продемонстрируем место оценки сотрудников в процессе кадровой работы в организации.



Рисунок 7 – Деловая оценка персонала в процессе кадровой работы

Кадровая оценка в системе управления организацией занимает центральное место. Это обусловлено тем, что оценка обеспечивает корректность поведения сотрудников организации, их взаимодействие и развитие, что формирует корпоративную культуру.

Кадровая оценка позволяет определить направления карьерного развития работы с кадровым резервом. На этапе формирования персонала кадровая оценка занимает особое место и играет решающую роль в системе управления организацией. В профессиональной деятельности сотрудников оценка позволяет расставить приоритеты в профессиональной деятельности и в программах личного развития. При определении и формировании системы оплаты труда в рамках мотивации трудовой деятельности кадровая оценка даёт возможность принять справедливые кадровые решения.

Роль кадровой оценки можно рассматривать с двух сторон – с позиции сотрудников и с позиции организации. Для организации текущая деловая оценка персонала позволяет определить вклад её кадрового потенциала в достижение корпоративных целей. На основании результатов оценки выявляются сильные и слабые стороны профессионально-квалификационного уровня персонала и в последующем устанавливается точность в отношении кадрового инвестирования в организации.

Соответственно, для сотрудников организации результаты оценки конкретизируют понимание обозначенных задач и критериев успешности их достижения. Для работников оценка делает прозрачной систему вознаграждения, прослеживая зависимость между затратами и результатами труда, а также полученным вознаграждением. Определение сильных и слабых трудовых качеств сотрудников позволяет осуществлять их рациональное использование и перемещение в организации.

Данная зависимость решения управленческих задач от профессиональной оценки персонала в деятельности хозяйствующего субъекта региона представлена на рисунке 8.

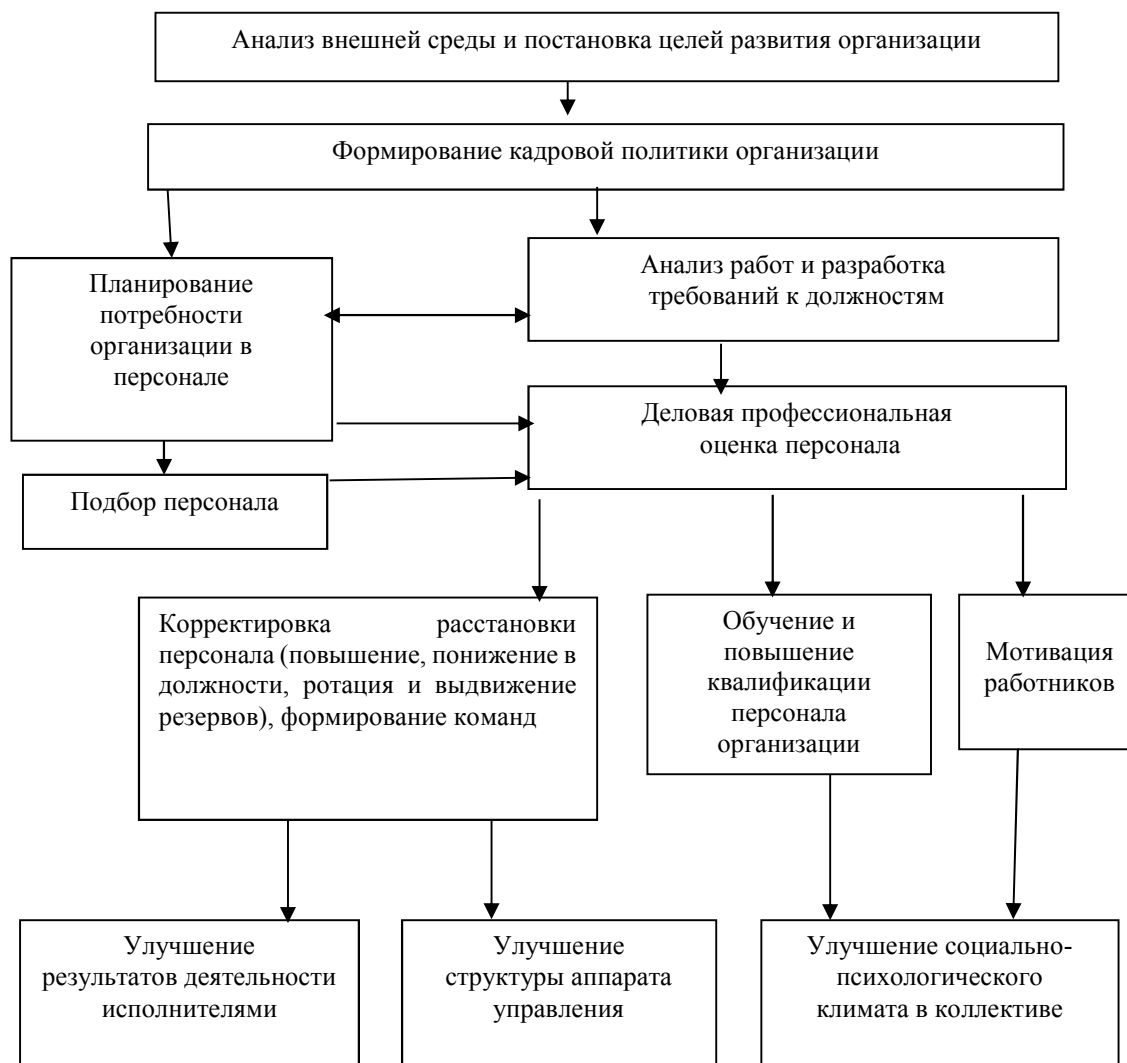


Рисунок 8 – Место оценки персонала в системе управления хозяйствующим субъектом региона

Оценка кадровых ресурсов учитывает факторы внешнего окружения и внутриорганизационные особенности, связанные не только с формированием и развитием персонала, но и с основными кадровыми процессами. Результатом регулярно проводимой и целенаправленной оценки персонала является улучшение социально-психологического климата в коллективе, структуры аппарата управления и результатов общеорганизационной деятельности.

Список источников

1. Аджиева, А. И. Анализ трудовых ресурсов организации и оценка эффективности их использования / А. И. Аджиева, И. К. Магомедов // Региональные проблемы преобразования экономики. – 2020. – № 9(119). – С. 111-115. – DOI 10.26726/1812-7096-2020-09-111-115. – EDN ISPJWP.
2. Алехина, Л. Л. Оценка кадровых и мотивационных ресурсов в системе управления предприятием / Л. Л. Алехина, С. А. Легостаева // Актуальные вопросы развития современного общества : Сборник научных статей 12-й Всероссийской научно-практической конференции, Курск, 21–22 апреля 2022 года. – Курск: Юго-Западный государственный университет, 2022. – С. 25-29. – EDN CESYXQ.
3. Алехина, Л. Л. Многогранность трудовой мотивации и совершенствование методов стимулирования труда персонала / Л. Л. Алехина, А. Н. Щекина, А. А. Щекин // Экономическая среда. – 2023. – № 3(45). – С. 42-48. – DOI 10.36683/2306-1758/2023-3-45/42-48. – EDN SOBXBO.
4. Гольшиев, А. О. Развитие человеческих ресурсов в условиях цифровизации экономики / А. О. Гольшиев // Молодой ученый. – 2019. – № 17(255). – С. 140-142. – EDN IWFAXI.
5. Жораева, Ж. Управление человеческими ресурсами / Ж. Жораева // Молодой ученый. – 2022. – № 8(403). – С. 188-191. – EDN GDJBEQ.
6. Ибраева, Э. А. Теоретические подходы к толкованию понятия "человеческие ресурсы" / Э. А. Ибраева // European Science. – 2022. – № 2(64). – С. 28-33. – DOI 10.24411/2410-2865-2022-10202. – EDN EEQFZO.
7. Исакова, М. Н. Профессиональное развитие персонала в организации / М. Н. Исакова // Современные тенденции развития менеджмента и государственного управления : Материалы всероссийской научно-практической конференции, Орёл, 01 декабря 2022 года. – Орёл: Среднерусский институт управления - филиал РАНХиГС, 2022. – С. 117-120. – EDN QAHNNV.
8. Макарова, Л. В. Особенности управления персоналом организации / Л. В. Макарова, Н. К. Джафаров // Вестник Московского университета МВД России. – 2019. – № 1. – С. 242-244. – DOI 10.24411/2073-0454-2019-10057. – EDN VYUXXQ.
9. Марков, Р. А. Стратегия управления человеческими ресурсами на предприятиях IT-сферы / Р. А. Марков // Среднерусский вестник общественных наук. – 2022. – Т. 17, № 4. – С. 141-159. – DOI 10.22394/2071-2367-2022-17-4-141-159. – EDN AQHOXO.
10. Морозова, Н. П. Стратегии управления человеческими ресурсами / Н. П. Морозова, Л. И. Еременская // Экономика и менеджмент инновационных технологий. – 2021. – № 3(105). – EDN SQTSVY.
11. Панова, А. Ю. Основы управления человеческими ресурсами / А. Ю. Панова // Молодой ученый. – 2023. – № 15(462). – С. 139-141. – EDN JFPAXK.
12. Сергушкина, В. В. Оценка уровня квалификации персонала в системе управления человеческими ресурсами организации / В. В. Сергушкина, А. С. Лобачева // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. – 2022. – Т. 11, № 1. – С. 36-41. – DOI 10.12737/2305-7807-2022-11-1-36-41. – EDN KSUNGW.
13. Современные модели кадрового менеджмента в развитии стратегии процесса управления персоналом / И. Л. Авдеева, А. Г. Германович, Т. А. Головина [и др.]. – Орел : Среднерусский институт управления - филиал РАНХиГС, 2022. – 192 с. – ISBN 978-5-93179-730-4. – EDN QFISS.
14. Сотникова, С. И. Разнообразие человеческих ресурсов как научный концепт и социально-экономический феномен / С. И. Сотникова // Экономика труда. – 2022. – Т. 9, № 10. – С. 1541-1558. – DOI 10.18334/et.9.10.116454. – EDN ZJUDZN.
15. Черентаев, А. Ю. Роль и место системы управления человеческими ресурсами в профессиональной деятельности организации / А. Ю. Черентаев // Молодой ученый. – 2021. – № 24(366). – С. 283-285. – EDN SLVPQI.
16. Directions of perspective development of innovational infrastructure of Russian regions / L. L. Alekhina, M. N. Burtseva, A. G. Savina [et al.] // The Future of the Global Financial System: Downfall or Harmony. – Cham, Switzerland : Springer Nature, 2019. – P. 219-228. – DOI 10.1007/978-3-030-00102-5_23. – EDN XKAKCS.

Статья поступила в редакцию / Received 17.04.2024

Принята к публикации / Accepted 14.05.2024

Подписано в печать / Passed for printing 20.06.2024