

**Агарзаева Гюльнара Шовкетовна**

бакалавр направления «Экономика»  
профиль «Экономика труда»  
Башкирский государственный университет  
Россия, Уфа  
Gulchik\_7465@mail.ru

**Gyulnara Sh. Agarzaeva**

Bachelor direction "Economics"  
profile "Labor Economics"  
Russia, Ufa  
Gulchik\_7465@mail.ru

**ФАКТОРЫ ОЦЕНКИ КАДРОВОГО  
ПОТЕНЦИАЛА**

**STAFF POTENTIAL ASSESSMENT FACTORS**

**Аннотация**

Цель статьи – изучение факторов оценки кадрового потенциала предприятия, ведь для достаточно уровня производительности труда необходимо изучить и оценить кадровый потенциал, который формируют работники предприятия.

**Ключевые слова:**

кадры, человеческие ресурсы, мотивация, обучение персонала

**Abstract**

Purpose of the article - the study of the factors evaluation of personnel potential of the enterprise, because for a sufficient level of productivity necessary to examine and assess the human resources that form the employees of the company.

**Keywords:**

personnel, human resources, motivation, training personnel

При формировании кадровой политики, для всестороннего определения направления деятельности в организации, необходимо учитывать основные принципы отдельных направлений кадровой политики, а именно [1, с. 105]:

1) Принцип одинаковой необходимости достижения индивидуальных и организационных целей – определяет необходимость искать честные компромиссы между администрацией и работниками, а не отдавать предпочтение интересами организации.

2) Принцип соответствия – определяет необходимость соответствия объема заданий, полномочий, ответственности возможностям человека; принцип профессиональной компетенции – определяет необходимость наличия уровня знаний, соответствующего требованиям должности; принцип практических достижений – определяет наличие определенного уровня опыта; принцип индивидуальности – определяет наличие индивидуальных качеств работника, черт характера для выполнения необходимой работы.

3) Принцип конкурсности – определяет необходимость отбирать кандидатов на конкурсной основе; принцип ротации – определяет необходимость планомерной смены должности по вертикали и горизонтали; принцип индивидуальной подготовки

– определяет необходимость подготовки резерва на конкретную должность по индивидуальной программе.

4) Принцип повышения квалификации – определяет необходимость периодического обучения персонала в соответствии с индивидуальной стратегией развития сотрудника; принцип самовыражения – определяет необходимость наличия самостоятельности, влияния на формирование методов исполнения (для руководителей); принцип саморазвития – определяет необходимость развития при наличии способности к этому.

5) Принцип соответствия оплаты труда объему и сложности выполняемой работы – определяет необходимость наличия эффективной оплаты труда сотрудников; принцип соразмерного сочетания стимулов и санкций – определяет необходимость конкретного описания задач, обязанностей и показателей; принцип мотивации – определяет необходимость установления побудительных факторов, влияющих на индивидуальное стремление выполнения поставленных задач.

Особенности реализации кадровых процессов приведены в таблице 1.

Таблица 1 – Особенности реализации кадровых процессов

Кадровый процесс	Тип кадровой политики	
	Открытая	Закрытая
Набор персонала	Ситуация высокой конкуренции на рынке труда	Ситуация дефицита рабочей силы
Адаптация персонала	Возможность быстрого включения в конкурентные отношения, внедрение новых для организации подходов, предположенных новичками	Эффективная адаптация за счет института наставников («опекунов»), высокой сплоченности коллектива, включение в традиционные подходы
Обучение и развитие персонала	Часто проводится во внешних центрах, способствует заимствованию нового опыта	Часто проводится во внутрикорпоративных центрах, способствует формированию единого взгляда, следованию общей технологии, адаптировано к специфике работы организации
Продвижение персонала	С одной стороны, возможность роста затруднена за счет постоянного притока новых кадров, а с другой — вполне вероятно «головокружительная карьера» за счет высокой мобильности кадров	Предпочтение при назначении на вышестоящие должности всегда отдается заслуженным сотрудникам компании, проводится планирование карьеры
Мотивация и стимулирование	Предпочтение отдается стимулированию труда (прежде всего материальному)	Предпочтение отдается мотивации (удовлетворение потребности в стабильности, безопасности, социальном принятии)

Для управления человеческими ресурсами характерно рассмотрение персонала как одного из важнейших ресурсов организации, необходимого для достижения всех ее целей, в том числе стратегических.

Сотрудники – важнейшее достояние организации, которое надо сохранять, развивать и использовать для успеха в конкурентной борьбе. От характера персонала непосредственно зависят экономические и другие возможности организации. Поэтому к персоналу необходим интегрированный подход с точки зрения всей организации как системы. Интегрирование управления персоналом в общую стратегию организации – важнейшее отличие управления человеческими ресурсами от управления кадрами. При этом любые управленческие решения должны учитывать человеческий аспект, т.е. возможности людей и влияние на персонал [2, с.12, с.155].

#### **Библиографический список:**

1. Кибанов, А.Я. Основы управления персоналом: учеб. / А.Я. Кибанов. – М. : ИНФРА-М, 2011. – 185 с.
2. Мордовин С.К. Управление персоналом: современная российская практика. / С.К. Мордовин. – СПб. : Питер, 2012. – 304 с.