

**«Экономика и менеджмент»,
Таиланд, 19-27 февраля 2014 г.**

Экономические науки

**ОЦЕНКА КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА
ОРГАНИЗАЦИИ**

^{1,2}Назаренко М.А., ¹Горькова И.А.,
¹Алябьева Т.А., ¹Горшкова Е.С., ¹Ковалева Е.В.,
^{1,2}Никонов Э.Г., ¹Тукачёва А.Б., ¹Фетисова М.М.

¹ГБОУ ВПО МО «Международный университет
природы, общества и человека «Дубна», Дубна,
e-mail: irina_gorkova@list.ru;

²ФГБОУ ВПО «Московский государственный
технический университет радиотехники,
электроники и автоматики», филиал МГТУ МИРЭА,
Дубна, e-mail: nazarenko@mirea.ru

Успешность любой организации в соответствующей рыночной среде, создание конкурентных преимуществ организации во многом зависят от ее работников [1]. В первую очередь сотрудники организации должны обладать определенным уровнем образования и квалификации [2], иметь знания, умения, навыки [3], связанные с работой [4], нравственные установки и другие характеристики, влияющие на качество их трудовой жизни [5].

Для того чтобы обеспечить достижение поставленных целей организации, руководителям предприятия необходимо осуществлять постоянный мониторинг [6] и оценку фактического уровня возможностей сотрудников [7], сравнивать его с требуемым уровнем, выявлять отклонения и проводить мероприятия по увеличению способностей сотрудников такие как курсы профессионального обучения, курсы повышения квалификации [8], тренинги [9]. Другими словами, организация должна постоянно отслеживать и оценивать кадровый потенциал отдельных сотрудников [10], подразделений компании и организации в целом.

Под кадровым потенциалом сотрудников обычно подразумевают совокупность способностей или возможностей персонала [11], которые используются в трудовой деятельности для достижения поставленных целей [12].

Одной из немаловажных проблем является то, что оценке кадрового потенциала на практике уделяется незначительное внимание, это в свою очередь неблагоприятно сказывается на темпе развития предприятия [13]. Оценка кадрового потенциала организации позволяет по-новому взглянуть на производительную деятельность персонала [14], конкурентоспособность организации, которые сложились на сегодняшний день и в дальнейшем принять меры, направленные на постеренние стратегии управления персоналом.

Оценка кадрового потенциала, как сотрудников, так и целой организации может быть

показана словесно или в числительном виде [15]. В числительном виде оценка кадрового потенциала организации является более точной. В связи с этим в основном используют методики оценки, которые ориентированы на расчет количественного показателя.

Проблема методик оценки заключается в том, что они направлены либо на оценку кадрового потенциала отдельных сотрудников, либо на оценку кадрового потенциала целой организации, но не могут быть направлены на то и другое одновременно.

К основным элементам методики оценки кадрового потенциала относят: классификацию объекта оценки, стандартизация требований к объекту оценки, оценка степени соответствия кадрового потенциала объекта к поставленным требованиям. Оценка проходит в форме определения положительных или отрицательных отклонений от стандарта, она должна быть объективной, мнения экспертов на счет оценки не должны сильно расходиться.

Руководителям организации следует учитывать проблемы оценки кадрового потенциала указанные выше, то есть им следует больше времени уделять этому вопросу, путем проведения мониторинга и аттестации сотрудников компании, а также использовать и разрабатывать свои методики оценки, которые будут учитывать все нюансы и отражать целостную объективную оценку кадрового потенциала.

Настоящая работа подготовлена в ходе проведения научно-исследовательской работы студентов (магистратура) под руководством М.А. Назаренко.

Список литературы

1. Горькова И.А., Алябьева Т.А., Горшкова Е.С., Корешкова А.Б., Фетисова М.М. Компетентные требования при проведении анализа систем управления персоналом в организации // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований – 2013. – № 8 (часть 3). – С. 180.
2. Дзюба С.Ф., Нескоромный В.Н. Назаренко М.А. Сравнительный анализ мотивационного потенциала студентов вузов // Бизнес в законе – 2013. – № 1. – С. 233–237.
3. Назаренко М.А., Алябьева Т.А., Дзюба С.Ф., Корешкова А.Б. Изменение организационной культуры вузов при переходе на ФГОС ВПО // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований – 2013. – № 7. – С. 187–189.
4. Иткис М.Г., Назаренко М.А. Повышение квалификации инженерных кадров ОИЯИ на базе филиала МГТУ МИРЭА в г. Дубне // Современные проблемы науки и образования – 2013. – № 5. – С. 254.
5. Назаренко М.А. Качество трудовой жизни преподавателей вузов в современных условиях // Интеграл – 2012. – № 5. – С. 122–123.
6. Горькова И.А., Алябьева Т.А., Горшкова Е.С., Корешкова А.Б., Фетисова М.М. Управление организационной культурой и роль высшего руководства организации // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований – 2013. – № 10 (часть 3). – С. 516.

7. Алябьева Т.А., Корешкова А.Б., Горшкова Е.С., Горькова И.А., Фетисова М.М. Наставничество как один из эффективных способов обучения и развития персонала // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований – 2013. – № 10. – С. 119–121.

8. Дзюба С.Ф., Назаренко М.А. Применение учебных планов филиала МГТУ МИРЭА в г. Дубне в системе дополнительного образования // Современные проблемы науки и образования – 2013. – № 5. – С. 242.

9. Назаренко М.А., Алябьева Т.А., Горшкова Е.С., Горькова И.А., Ковалева Е.В., Тукачева А.Б., Фетисова М.М. Использование деловых игр при развитии компетенций обучающихся по направлению «Управление персоналом» // Международный журнал экспериментального образования – 2013. – № 11 (часть 3). – С. 203–205.

10. Назаренко М.А., Дзюба С.Ф., Котенцов А.Ю., Духнина Л.С., Лебедин А.А. Организационная культура в системе управления персоналом // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований – 2013. – № 7. – С. 191–192.

11. Сухарев С.А. От оценки к управлению кадровым потенциалом // Вестник омского университета. Серия: Экономика – 2012. – № 3 – С. 107–110.

12. Самохвалова А.Р., Дзюба С.Ф., Ковалева Е.В., Назаренко М.А. Проектирование кадровой политики и критерии ее эффективности // Успехи современного естествознания – 2014. – № 1. – С. 85–86.

13. Алябьева Т.А., Горшкова Е.С., Горькова И.А., Тукачева А.Б., Фетисова М.М., Назаренко М.А. Формирование бюджета затрат на персонал и контроль его исполнения // Международный журнал экспериментального образования – 2013. – № 11 (часть 1). – С. 133–134.

14. Фетисова М.М., Горькова И.А., Горшкова Е.С. Система развития интеллектуального потенциала персонала организации // Успехи современного естествознания – 2013. – № 11. – С. 193–195.

15. Калачев А. М. Комплексная система бальной оценки кадрового потенциала организации // Управленец исследований – 2012. – № 9-10 (38). – С. 66–69.

**«Содержание и технологии менеджмент-образования
в контексте компетентностного подхода»,
ОАЭ, 4-11 марта 2014 г.**

Экономические науки

**ФОРМИРОВАНИЕ КОМПЕТЕНТНОСТИ
МЕНЕДЖЕРА МАГИСТРАНТОВ-
АГРОИНЖЕНЕРОВ**

Беззубцева М.М., Ружьев В.А.

*Санкт-Петербургский государственный аграрный
университет, Санкт-Петербург,
e-mail: mysnegana@mail.ru*

Формирование компетентности менеджера магистрантов-агроинженеров электротехнических направлений необходимо проводить с учетом специфики функционирования и управления сельскохозяйственным производством в условиях рыночных отношений и монополизма поставщиков энергии. Целью энергомеджмента является обеспечение финансовой устойчивости и энергоэффективного стратегического развития предприятий отрасли путем внедрения в производство инновационных технических, технологических и организационно-управленческих мероприятий, обеспечивающих гарантированное сокращение электроемкости продукции при росте объемов производства с получением максимальной прибыли [1, 2]. В этой связи система основной образовательной программы магистрантов по направлению (профилю) подготовки «Агроинженерия» («Электротехнологии и электрооборудование в сельском хозяйстве») включает логично взаимосвязанные модули: «Инновационные электротехнологии и энергетические технологические процессы АПК»; «Малая и нетрадиционная энергетика сельскохозяйственных производств»; «Управление в потребительских энергетических системах (ПЭС) АПК».

Формирование компетентности энергомеджера основано на методологии интегрирования современных достижений фундаментальных наук [3, 4, 5], инновационных электротехнологий и электрооборудования

[6, 7, 8], менеджмента интеллектуальной собственности [9] и научных методов управления ПЭС [10], реализованной в программе обучения магистрантов. Научными школами кафедры «Энергообеспечение производств и электротехнологии в АПК» предложен базовый объект изучения – потребительская энергосистема (ПЭС) предприятия, представляющая собой совокупность технических элементов (не только энергетических), характеризующихся собственными показателями эффективности осуществляемых ими энергетических процессов [10]. Компетенции энергомеджера ПЭС формируются при изучении специальных дисциплин системного анализа, включающих аналитический энергомеджмент и маркетинг рынков энергии и энергетического оборудования, бизнес планирование и оценку энергоэффективности инновационных проектов, методику энергосервиса и энергоаудита в агроинженерии.

Представленная концепция позволит будущим агроинженерам принимать научно-обоснованные решения в организационно-управленческой деятельности и создавать адекватную целям и технологическим особенностям сельскохозяйственного производства систему эффективного управления и оптимизации потребления энергетических ресурсов в потребительских энергетических системах предприятий [10,11].

Список литературы

1. Ружьев В.А. Повышение эффективности работы рудонного пресс-подборщика путем оптимизации параметров механизма подвески подбирающего устройства: дис. ... канд. техн. наук. – СПб. 2007. – 172 с.
2. Ружьев В.А. Компьютерное моделирование при проектировании сельскохозяйственных машин // Известия Санкт-Петербургского Аграрного Университета: ежегодный научный журнал. – 2012. – № 26. – С. 356-360.
3. Беззубцева М.М., Волков В.С., Зубков В.В. Исследование аппаратов с магнитооживленным слоем // Фундаментальные исследования, 2013. – № 6. – Ч.2. С. 258-262.