

Глобализация дает также возможность выбора места ведения бизнеса, места вложения сбережений и места жительства, это означает возникновение серьезной конкуренции между экономическими системами отдельных стран. Рост внешней конкуренции ослабляет позицию внутренних монополистов. Не случайно во многих странах именно эти силы поддерживают общественное движение против глобализации.

Прогресс в области процессов глобализации в течение последних 30 лет повысил взаимозависимость отдельных стран и регионов мира. Все они конкурируют, борясь за те же самые ограниченные ресурсы, а с другой стороны – должны тесно сотрудничать друг с другом. Принимая любые решения, правительства отдельных стран должны считаться с мнением международного бизнес-сообщества и международных финансовых рынков.

В этих условиях основной задачей правительства каждой отдельной страны должно быть обеспечение конкурентоспособности ее национальной экономической и правовой системы и проводимой ею экономической политики, т. е. создание благополучного бизнес-климата для удержания отечественных инвесторов и привлечения иностранных.

Список использованной литературы

1. **Богомолов, О. Т.** Мировая экономика в век глобализации : учеб. / О. Т. Богомолов. – М. : Экономика, 2014. – 361 с.

2. **Сафонова, В. С.** Глобализация мировой экономики факторы и направления / В. С. Сафонова, Е. И. Козлова // Централ. науч. вестн. – 2019. – Т. 4, № 2 (67). – С. 43–45.

УДК 331.108.23

Е. А. Болотник (katya.bolotnik@mail.ru),
студентка

Е. Н. Коробова (kor_elena@tut.by),
канд. экон. наук, доцент
Витебский государственный
технологический университет
г. Витебск, Республика Беларусь

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ ОЦЕНКИ СОТРУДНИКА В КОНТЕКСТЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

В данной статье представлен зарубежный опыт оценки сотрудника как составляющего звена кадрового потенциала организации.

This article presents foreign experience in evaluating an employee as a component of an organization's human resource potential.

Ключевые слова: кадровый потенциал; оценка персонала; тестирование; собеседование; конкурентоспособность; эффективность и результативность деятельности предприятия.

Key words: personnel potential; personnel assessment; testing; interview; competitiveness; efficiency and effectiveness of the enterprise.

Оценка кадрового потенциала организации является главным инструментом для управления персоналом. Очень важно грамотно организовать процесс оценки персонала, так как от этого зависит эффективность, результативность и конкурентоспособность работы организации в целом. Целью организации является успешный выбор кандидата на определенную должность, чтобы его личностные и профессиональные качества в наибольшей степени соответствовали этой должности. Процесс оценки кадрового потенциала является одной из основных проблем многих организаций, в том числе зарубежных.

Под оценкой кадрового потенциала зарубежных организаций подразумевают процедуру, которую проводят с целью определения степени соответствия личностных качеств сотрудника, а также качественных и количественных результатов его деятельности определенным требованиям, которые предъявляются к занимаемой им должности.

Зарубежная наука и практика в области управления персоналом располагает более обширным арсеналом средств и подходов к оценке качества рабочей силы, с помощью которых

можно подойти и к самому предмету оценки, и к субъекту оценки, и к средствам оценки. Во-первых, это методы, в основе которых лежат формализованные подходы (анкетирование, тестирование и т. п.), и, во-вторых, методы с использованием неформальных подходов (собеседование, наблюдение) [1].

Оценка кадрового потенциала в зарубежных организациях соответствует ряду требований:

- должна быть объективной, т. е. охватывать достаточно длительный период работы сотрудника и учитывать динамику результатов его деятельности;
- должна быть гласной, что означает широкое ознакомление персонала с порядком и методами проведения оценки, доведение ее результатов до всех заинтересованных лиц;
- должна носить демократический характер, т. е. в данном процессе должны участвовать все уровни управления организации, а также весь персонал [2].

При решении проблем оценки кадрового потенциала во многих зарубежных организациях используют традиционные принципы. Поэтому еще на этапе отбора кадров особое внимание уделяют профессиональным навыкам и специализированным знаниям. Общими и первостепенными критериями при отборе персонала являются образование, психологическая совместимость, опыт работы, а также умение работать в команде.

В американских фирмах для оценки кандидата на этапе приема на работу предлагают пройти специальное тестирование, которое помогает определить его профессиональную подготовку. Но в настоящее время тестирование обычно объединяют с еще одним методом – собеседованием. Этот метод позволяет выявить уровень профессиональной подготовки и мастерства претендента, взгляды на собственную карьеру и дальнейшие планы, а также проверяется информированность о деятельности организации, ее отделах, подразделениях, потенциальной должности [3].

За последнее время в иностранных компаниях современные методы проведения собеседований значительно изменились. Кандидатам на должность нужно проявить себя и показать свои знания и навыки при прохождении целого ряда письменных тестов. В собеседованиях в зарубежных компаниях принимают участие профессиональные психологи, что является их отличительной чертой. Их главная задача – обнаружить скрытые качества кандидатов, понять, может ли он быть лидером, обладает ли предпринимательскими способностями, определить степень его креативности, как он будет себя вести в непредвиденной ситуации. Другими словами, в зарубежных компаниях в настоящее время намечается тенденция отхода от функционального подхода к оценке кадров, в основе которого лежит решение о приеме на работу исходя только из результатов исследования опыта работы и анкетных данных.

Все чаще в крупных французских организациях практикуется персональный подход к оценке кадрового потенциала организации. Данный подход позволяет понять определенные характеристики каждого отдельно взятого сотрудника. При отборе кандидатов на более сложные и ответственные должности проводят испытательный тренинг, что является отличительной чертой французских организаций. Но, несмотря на всю значимость процесса оценки, исследования свидетельствуют о том, что решение о приеме того или иного кандидата на должность принимается в первые 10 мин собеседования, остальное же время тратится на получение информации, которая бы оправдала правильность выбора специалиста по персоналу.

Отличительной особенностью иностранных организаций является то, что процесс оценки персонала является неотъемлемой частью процедуры увольнения персонала. Увольнение обслуживающего персонала, а также менеджеров более высокого звена всегда сопровождается оценочными мероприятиями. Исключением являются только экстремальные ситуации, которые требуют быстрого решения, такие как мошенничество, нарушение порядка, воровство. В других же случаях результаты проведенной оценки содержат перечень недостатков в работе и путей их ликвидации, а в случае необходимости – предупреждение об увольнении или о том, что дальнейшее пребывание на должности зависит от улучшения работы [4].

В настоящее время в иностранных организациях наблюдается две тенденции:

- стремление организаций полностью удовлетворить свои потребности в рабочей силе высокого качества;
- достижение преимуществ в конкурентной борьбе.

Именно поэтому предъявляются более высокие требования к качеству самого процесса оценки персонала. Это требует дополнительных вложений в подготовку и развитие системы оценки, а также в создание необходимых условий для более полного ее использования.

Огромный вклад в развитие мировой практики системы оценки персонала внесли разработки японских фирм. Япония – особенная страна и многообразие тех приемов, которые активно разрабатываются и применяются специалистами по управлению кадрами, стали мощным фундаментом системы оценки персонала организации в целом. Национальный характер Японии – это система преемственности, устойчивости, постоянства, возможность адаптироваться и подстроиться к любым, даже самым резким колебаниям внешней среды. В японских организациях существует ряд отличительных черт процесса оценки кадрового потенциала:

– «тотальная вовлеченность» – означает, что в процессе оценки конкретного сотрудника участвует весь без исключения персонал организации;

– «доверие» – означает, что работники какой-либо организации твердо убеждены в том, что любой их вклад в деятельность организации рано или поздно поможет им получить воздаяние;

– «эмоциональная близость» – помогает искоренить должностные и личностные барьеры внутри трудового коллектива с целью обезопасить его от негативных последствий напряженных и конфликтных ситуаций [5].

В последнее время большинство стран мира уделяют большое внимание тому, чтобы изучить опыт японских подходов в оценке персонала организации, для того чтобы использовать положительный опыт японских компаний в деятельности своих организаций. Так, например, американская компания «Дженерал Моторс» внедрила японскую систему оценки «точно вовремя», а другая компания «Дженерал Электрик» – «кружки качества». Однако не все методы оценки, используемые в Японии, подходят американским фирмам. Это, прежде всего, относится к стратегии «пожизненного найма» работников, образованию за счет отчислений от прибыли фирмы фондов для удовлетворения нужд работников.

Таким образом, общее назначение оценки кадрового потенциала организации, независимо от места ее нахождения или отраслевой принадлежности, заключается в повышении эффективности и результативности трудовой деятельности персонала, что в свою очередь влияет на успех деятельности фирмы в целом. Также процесс оценки кадрового потенциала способствует самореализации каждого конкретного работника. Особую значимость в решении проблемы оценки персонала имеет межнациональный обмен опытом и практическими знаниями и навыками в этой области.

Список использованной литературы

1. **Иванова, С. В.** Как найти своих людей: искусство подбора и оценки персонала для руководителя / С. В. Иванова. – М. : Альпина Паблишер, 2014. – 230 с.

2. **Myers, S. C.** Fundamentals of corporate finance / S. C. Myers. – Third Edition. – NY : McGraw-Hill, 2013. – 114 p.

3. **Кадры** предприятия: электронный журнал о кадровом менеджменте [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.kapr.ru/annotations/>. – Дата доступа : 10.06.2021.

4. **Денисов, А. Ф.** Отбор и оценка персонала : учеб.-метод. пособие / А. Ф. Денисов. – М. : Аспект-Пресс, 2016. – 304 с.

5. **Реймаров, Г. А.** Комплексная оценка персонала. Инженерный подход к управлению качеством труда / Г. А. Реймаров. – М. : ЛКИ, 2015. – 422 с.