

УДК 330.1 DOI: 10.14451/1.256.99

Качественные методы оценки человеческих ресурсов в рамках анализа ресурсного потенциала организации

© 2026 Бердникова Лейла Фархадовна

Кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры бизнес-аналитики. Финансовый университет при Правительстве РФ, Россия, Москва.

E-mail: bleylaf@mail.ru

Ключевые слова: человеческие ресурсы, качественные методы оценки человеческих ресурсов, ресурсный потенциал организации, анализ ресурсного потенциала организации, производительность труда, мотивация, эффективность человеческих ресурсов.

Человеческие ресурсы в деятельности современной организации занимают важное место. Эффективность их работы существенно влияет на формирование ресурсного потенциала и финансовые результаты экономического субъекта. Первоочередной задачей управления выступает выбор методов оценки трудовой деятельности для поиска способов выявления способностей персонала, повышения производительности. В статье раскрыто понятие «человеческие ресурсы», определено их влияние на формирование и развитие ресурсного потенциала организации. Выделены качественные методы оценки человеческих ресурсов в рамках анализа ресурсного потенциала организации.

Введение

Оценка человеческих ресурсов является важным стратегическим инструментом, позволяющим повысить производительность труда, создать благоприятный климат в коллективе, усилить конкурентоспособность организации.

В современной практике работников организации рассматривают как трудовые ресурсы, человеческие ресурсы, человеческий капитал. Каждое представленное понятие имеет свои особенности.

В одной из работ отмечается, что «трудовые ресурсы являются субъектами отношений не только в процессе их формирования, распределения

и использования, но и, прежде всего, в формировании их трудовых характеристик, улучшении системы подготовки кадров, решении вопросов обеспечения занятости, сохранения их квалификации и совершенствования технологических компетенций и повышении эффективности их использования» [13, с. 96].

Н. А. Николаев считает, что «системообразующими признаками понятия «человеческий ресурс» являются человек как носитель трудового потенциала и субъект трудовой деятельности, а также его физические, интеллектуальные и духовные способности и качества, которые потенциально могут быть использованы в трудовой деятельности» [9, с. 10].

Особое внимание привлекает работа, посвященная вопросам развития качественных характеристик человеческих ресурсов, основанных на повышении их профессионального уровня [3].

В научной литературе раскрываются основы организации труда на предприятии. Встречаются работы, в которых труд предлагается рассматривать не как ресурс, а как человеческий капитал, способный приносить дополнительную стоимость [12]. Современные исследователи уделяют значительное внимание изучению понятия «человеческий капитал», выделяя различные подходы к его определению [2; 8; 11].

Ценным является подход, при котором знания рассматриваются как основа формирования инновационного потенциала персонала организации [7].

Поскольку человеческие ресурсы являются уникальными по своей природе, требуют специальных подходов к управлению. Так, в современной литературе представлены работы, посвященные особенностям управления данными ресурсами [4; 5; 14].

Ряд исследований посвящен методам оценки человеческих ресурсов в деятельности организации. В одной из научных работ рассматриваются группы методов оценки человеческих ресурсов организации, такие как балльные, рейтинговые, ранговые, графические, а также методы оценки по результатам деятельности [15].

Особый интерес вызывает работа, в которой для оценки человеческих ресурсов предлагается применение регрессионного анализа, анализа временных рядов, методов многомерного шкалирования, кластерного анализа, методов принятия решений на основе многокритериальной оптимизации, нейронных сетей и машинного обучения. Авторы также допускают использование методов анализа качества, дискриминантного анализа, Big Data и Data Mining, Job Analysis, анализ ковариации, стохастическое моделирование для оценки человеческих ресурсов [6].

Встречаются работы, в которых описываются модели измерений человеческих ресурсов, основанные на финансовых и нефинансовых измерителях [10].

Проведенное исследование позволило установить, что в современной научной литературе недостаточно внимания уделено изучению вопросов качественной оценки человеческих ресурсов как важной составляющей анализа ресурсного потенциала организации.

Основная цель данной статьи состоит в уточнении качественных методов оценки человеческих ресурсов в рамках анализа ресурсного потенциала организации.

Методика проведения исследований

В ходе написания данной статьи проводился обзор научной литературы и материалов периодических изданий по теме исследования. На первом этапе изучены подходы к определению понятия «человеческие ресурсы» и рассмотрены методы оценки человеческих ресурсов организации. На втором этапе выявлено влияние человеческих ресурсов на формирование и развитие ресурсного потенциала организации. Третий этап исследования позволил уточнить основные качественные методы оценки человеческих ресурсов в рамках анализа ресурсного потенциала организации.

Проведенное исследование опиралось на общенаучные методы: анализ, сравнение, комплексный подход, графический и табличный методы.

Результаты исследований

В деятельности современной организации человеческие ресурсы являются уникальным видом ресурсов, оценка которых требует особого подхода. При этом ценностью является выявление индивидуальных характеристик и способностей каждого сотрудника. Следует подчеркнуть, что работник выступает стратегическим ресурсом организации, который может самосовершенствоваться в процессе трудовой деятельности и способствует ее развитию.

Понятие «человеческие ресурсы» включает способности персонала выполнять определенные

функции, знания, опыт, высокую квалификацию, а также потенциальные возможности приносить организации экономические выгоды в условиях развития телекоммуникаций, информационных технологий, цифрового формата делового взаимодействия [16].

Человеческие ресурсы характеризуются как высококвалифицированные кадры, которые обладают профессиональными знаниями, умениями, опытом, имеют интеллектуальные и креативные способности, которые могут применяться в процессе реализации трудовой деятельности.

В составе ресурсного потенциала организации одним из ключевых видов ресурсов являются человеческие [1].

Влияние человеческих ресурсов на формирование и развитие ресурсного потенциала организации

Снижает ресурсный потенциал организации:

- неэффективное использование человеческих ресурсов;
- отсутствие системы мотивации и стимулирования;
- низкая квалификация человеческих ресурсов;
- неблагоприятный климат в коллективе.

Повышает ресурсный потенциал организации:

- эффективное использование человеческих ресурсов;
- наличие действенной системы мотивации и стимулирования;
- постоянное обучение и повышение квалификации человеческих ресурсов;
- благоприятный климат в коллективе, отсутствие конфликтных ситуаций.

Человеческие ресурсы оказывают непосредственное влияние на ресурсный потенциал организации. Высококвалифицированные кадры при соответствующей мотивации и благоприятном

климате в коллективе способны реализовывать собственные способности в процессе трудовой деятельности, что повышает ресурсный потенциал организации, усиливает ее преимущества по сравнению с конкурентами. Кроме этого, доверительные отношения, отсутствие конфликтов, систематическое обучение работников оказывают позитивное влияние на текущее состояние и развитие ресурсного потенциала экономического субъекта. И, наоборот, постоянные конфликтные ситуации, напряженная атмосфера в коллективе, низкая квалификация сотрудников снижает возможности для развития ресурсного потенциала организации.

В современной практике при анализе человеческих ресурсов большая роль отводится количественным методам, позволяющим оценить результаты трудовой деятельности. Однако нельзя недооценивать эффективность качественных методов оценки, которые позволяют своевременно выявить не только способности работников, но и определить их поведенческие характеристики, потребности и возможности внести вклад в развитие организации.

Качественные методы оценки человеческих ресурсов направлены на выявление личностных особенностей работника и получение комплексного представления о его мотивации, способностях, компетенциях, соответствии корпоративной культуре для достижения стратегических целей организации.

В рамках анализа ресурсного потенциала необходимо подходить комплексно и системно к оценке человеческих ресурсов, поскольку именно они являются особенно ценными и отличающими одну организацию от другой, формирующими конкурентные преимущества. Навыки, способности, опыт работников выступают важными составляющими успешного функционирования любого предприятия.

Таблица 1. Особенности применения качественных методов оценки человеческих ресурсов в рамках анализа ресурсного потенциала организации.

Качественный метод	Краткая характеристика	Применение в рамках анализа ресурсного потенциала организации
Интервьюирование	Предусматривает проведение глубинной беседы, направленной на выявление ценностей работника, мотивации, профессиональных компетенций и навыков	Метод эффективен при анализе обеспеченности человеческими ресурсами и эффективности их использования
Психометрическое тестирование	На основании тестирования дается оценка личностных качеств, эмоционального интеллекта, особенностей характера, мотивации работника	Метод применим в процессе анализа обеспеченности человеческими ресурсами и планирования кадрового развития
Матричный метод	Способствует определению соответствия качеств работника с эталонной моделью должности	Метод может использоваться при анализе обеспеченности человеческими ресурсами и планировании кадрового развития
Экспертная оценка	Предусматривает получение мнения эксперта (экспертов) о работе и профессиональном опыте работника	Метод эффективен в ходе анализа обеспеченности человеческими ресурсами и эффективности их использования, а также в процессе планирования кадрового развития
Наблюдение	Представляет собой косвенное или прямое наблюдение за поведением работника в процессе выполнения им трудовых функций	Метод применим при анализе обеспеченности человеческими ресурсами и эффективности их использования, а также в процессе планирования кадрового развития
Оценка «360 градусов»	Предполагает получение обратной связи о работнике от коллег, руководителей, подчиненных	Метод может реализовываться в процессе анализа эффективности использования человеческих ресурсов
Кейсовые методики	Направлены на оценку навыков принятия решений, коммуникации, проявления лидерских качеств работника через моделирование рабочих ситуаций	Метод применим при анализе эффективности использования человеческих ресурсов и планировании кадрового развития
Групповая дискуссия	Предусматривает совместное обсуждение профессиональных навыков и компетенций работника с участием большого количества других сотрудников	Метод может реализовываться в процессе анализа эффективности использования человеческих ресурсов, а также при планировании кадрового развития
Управление по целям	Предполагает сравнение достигнутых результатов с запланированными целями и задачами	Метод актуален при анализе эффективности использования человеческих ресурсов
Аттестация	Позволяет определить соответствие профессионального уровня работника занимаемой должности или выполняемой работе	Метод применим в ходе анализа эффективности использования человеческих ресурсов и планирования кадрового развития

Источник: составлено автором.

Выделенные качественные методы позволяют выявить личностные и поведенческие особенности работника, определить его профессиональные компетенции, а также понять сильные и слабые стороны, стиль взаимодействия в коллективе, готовность к обучению и саморазвитию.

Полученные результаты оценки могут стать основой для разработки важных направлений по мотивации кадров, повышению квалификации и производительности труда, что благоприятно будет влиять на текущее состояние и развитие ресурсного потенциала организации.

Выводы

Человеческие ресурсы представляют собой ценный ресурс, требующий выбора действенных методов оценки и способов управления для достижения стратегических целей организации. Состояние и эффективное использование чело-

веческих ресурсов оказывает непосредственное влияние на формирование и развитие ресурсного потенциала экономического субъекта. В этой связи, необходимо на регулярной основе анализировать не только количественную сторону трудовой деятельности, но и оценивать качественные характеристики работников. Выделенные качественные методы позволяют комплексно оценить способности, компетенции, квалификацию и мотивацию работников, необходимые как для выполнения ими трудовых функций, так и для развития ресурсного потенциала организации.

Библиографический список

1. Бердникова Л. Ф. Человеческие ресурсы в формировании ресурсного потенциала интегрированных структур бизнеса // *Экономические науки*. – 2023. – № 226. – С. 42–45.
2. Винокуров С. И., Меркулов А. С. Модификация понятия «рабочая сила» в понятие «человеческий капитал» // *Инновационная экономика и общество*. – 2024. – 1 (43). – С. 22–32.
3. Гирфанова Е. Ю. Развитие качественных характеристик человеческих ресурсов в организации на основе повышения их профессионального уровня // *Управленческий учет*. – 2024. – № 8. – С. 448–455.
4. Дьяконова М. А., Шарипов Ф. Ф. Эволюция понятия «управление человеческими ресурсами» // *Вестник университета*. – 2018. – № 4. – С. 14–17.
5. Ефремкина И. Н., Рассказова Н. В. Экологичность в управлении человеческими ресурсами образовательной организации: понятие, маркеры // *Экономика и управление: проблемы, решения*. – 2025. – Т. 11, 9 (162). – С. 36–41.
6. Зинченко Н. В., Мазунина М. В., Артюшкова А. Ю. Методы оценки человеческих ресурсов в системе эффективности менеджмента // *Human Progress*. – 2023. – Т. 9, № 4. – С. 1–7.
7. Иванов И. Н., Орлова Л. В. Знания как основа формирования инновационного потенциала персонала организации // *Вестник университета*. – 2023. – № 1. – С. 76–82.
8. Красова Е. В. Вопросы методологии популярной теории: понятие человеческого капитала // *Креативная экономика*. – 2023. – Т. 17, № 12. – С. 4431–4450.
9. Николаев Н. А. «Человеческие ресурсы» в системе понятий менеджмента и экономики труда // *Вестник АГТУ. Серия: Экономика*. – 2019. – № 2. – С. 7–14.
10. Самусенко С. А., Харченко Т. О. Сравнительный анализ методов оценки человеческих ресурсов организации // *Учет. Анализ. Аудит*. – 2015. – № 4. – С. 23–36.
11. Угольникова Н. Б., Проваленова Н. В. Понятие человеческого капитала и особенности его формирования в условиях цифровой трансформации аграрной сферы // *Экономика, предпринимательство и право*. – 2025. – Т. 15, № 6. – С. 4415–4428.
12. Фирсова С. А. Человеческие ресурсы или человеческий капитал // *Вектор экономики*. – 2018. – 6 (24). – С. 7–1.
13. Царенко И. В., Максимчук М. В. Конкретизация понятия «трудовые ресурсы» в контексте формирования социально-цифровой среды // *Форпост науки*. – 2022. – 4 (62). – С. 95–100.
14. Шелкоплясова Г. С., Коблева А. Л. Развитие человеческих ресурсов инструментами мотивационного менеджмента // *Вестник Северо-Кавказского федерального университета*. – 2021. – 3 (84). – С. 155–159.
15. Эдилсултанова Л. А., Новикова Е. В., Мейриева М. А. Сравнительный анализ методов оценки человеческих ресурсов организации // *Экономика и управление: проблемы, решения*. – 2025. – Т. 5, 6 (159). – С. 74–79.
16. Berdnikova L. F., Igoshina N. A., Gerasimova E. A. Conceptual Aspects of Strategic Human Resources Management in the Context of Digitalization // *Lecture Notes Networks and Systems*. – 2021. – No. 161. – P. 544–551.