

**Э. Е. Черепнина**  
(школьник)

## **ОЦЕНКА ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ. ФИНАНСОВЫЕ И ЭТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ**

В данной работе рассматривается вопрос об оценке человеческих ресурсов.

Человеческие ресурсы — специфический и важнейший из всех видов экономических ресурсов [1]. Это единое целое, по которому можно судить о конкурентоспособности и потенциале человека или сложная система, состоящая из ряда пунктов, которые можно развивать, учитывать или наоборот не брать во внимание? Как оценивать персонал, труд, интеллект?

Человеческие ресурсы предприятия — это экономически активный, трудоспособный персонал организации, который позволяет работодателю в настоящее время извлекать максимум полезности из имеющихся у него знаний, умений и навыков.

Человеческий капитал предприятия — общеизвестное, но трудно-определимое в России понятие, включающее в себя в широком смысле аккумулированную (совокупную) сумму знаний, умений, навыков, которые могут быть использованы работодателем для получения прибыли.

Теперь рассмотрим методы оценки человеческих ресурсов:

- метод анкетирования;
- интервью;

- описательный метод сравнения;
- тестирование;
- рейтинг сравнения;
- метод классификации;
- метод сравнения по парам;
- метод независимых судей и др. [2].

Нами был проведен статистический анализ. В исследовании приняли участие школьники 10-х классов. Оценка сделана с помощью таблицы успеваемости (табл. 1).

Таблица 1

**Табель успеваемости 10-х классов**

Кол-во учащихся			79	
Успевают	Всего		75	
	из них	на «5»	1	
		на «4» и «5»	всего	21
			из них с одной «4»	2
с одной «3»		6		
Не аттестовано	Всего		2	
	из них	по уважительной причине	0	
		по прогулам	2	
Не успевают по предметам	Всего		2	
	из них	одному	2	
		двум	0	
		более 2	0	
Не выставлено оценок			433	

Профилирующие предметы в каждом классе разные, так, например, в физико-математическом классе — это физика и математика, в социально-экономическом — экономика, математика, география, а в информационно-технологическом — это информатика и математика.

Сравним процент успеваемости по значимым предметам (табл. 2).

Итак, если судить по данным в таблице, можно сказать, что классы полностью успевают по основным предметам. Но если внимательно посмотреть, то даже уровень знания алгебры, одного из самых важных предметов, достаточно разный, и можно сделать вывод, что по качеству знаний преуспевает больше физико-математический класс, а отстает информационно-технический, зато информационный класс более преуспевает в информатике, где ему уступает класс физиков. Социально-экономический класс выступает с самым высоким уровнем знаний по географии, обществознанию и экономике, где остальные два класса, не дают таких результатов. То есть, оценивая сегодняшние ресурсы учеников, мы можем сказать, что, несмотря на то, что классы по-разному ус-

певают в предметах, они все равно дают стопроцентную успеваемость. В каждом профильном классе, как и в любой фирме, делается акцент на разные ресурсы, но в общем мы получаем цельную «картину» преуспевающего класса или фирмы, так как в дополнении к учебе или работе мы учитываем интеллект, способность к дальнейшему развитию, а так же потенциал.

Таблица 2

**Процент успеваемости по значимым предметам**

Класс	% успеваемости	% качества
Физико-математический	Алгебра — 100 %	Алгебра — 72 %
	Геометрия — 100 %	Геометрия — 68 %
	Физика — 100 %	Физика — 100 %
Социально-экономический	Экономика — 100 %	Экономика — 90 %
	Алгебра — 100 %	Алгебра — 46,3 %
	География — 100 %	География — 92,3 %
	Обществознание — 100 %	Обществознание — 88 %
Информационно-технологический	Информатика — 100 %	Информатика — 60,7 %
	Алгебра — 100 %	Алгебра — 29,6 %

Сейчас для полноценной оценки человеческих ресурсов требуется оценивать не только труд человека, его работоспособность, но и его интеллект, способность развиваться. Мы рассматриваем человека не как «станок» или «робот», который в совокупности своей деятельности производит продукт или выполняет какие-либо действия, а как полноценного индивида со своими индивидуальными возможностями и способностями. Если мы будем знать тонкости, затрагивающие пункты личного характера человека, мы можем внести маленькую частичку в общий успех организации, фирмы, класса и т. д.

Итак, для того чтобы лучше узнать, некоторые качества учеников мы провели опрос, в виде тестирования на тему: «Кто вы? Администратор или лидер?»

Администратор — это распорядитель в учреждении, коллективе, классе.

Лидер — лицо в какой-либо организации, пользующееся большим, признанным авторитетом, обладающее влиянием, которое проявляется как управляющие действия. Эти два понятия близки по значению, но имеют большое отличие друг от друга: администратор — это должностное лицо, а лидер нет. Результаты опроса представлены в таблице 3.

Таблица 3

**Результаты опроса «Кто вы? Администратор или лидер?»**

Класс	Количество опрашиваемых	Администраторы	Лидеры
Социально-экономический	20	4	16
Физико-математический	18	7	11
Информационно-технологический	19	11	8
Общие результаты	57	22	35

Проведя опрос, мы можем констатировать влияние профиля класса на учеников, так, например, в социально-экономическом классе большинство лидеров, а в информационно-технологическом — администраторов. Если проводить такие тесты в будущем перед поступлением или перед устройством на работу, можно заранее знать, как расформировывать и на какие группы молодых людей, это будет, безусловно, выгодно для работников и для работодателя.

Подводя итоги, мы можем сказать, что сейчас на рынке оценке ресурсов человека уделяют огромное внимание, и это является неотъемлемой частью условия подбора персонала. И самое главное, что оценивается не только труд, но и внутренние качества человека.

**Список литературы**

1. URL: <http://uecs.ru/economika-truda/item/308-2011-03-25-09-52-07>.
2. URL: <http://www.dikol-group.ru/statii30.htm>.
3. URL: <http://www.b2b-spros.ru/bizoffer21.html>.
4. URL: <http://quality.eup.ru/MATERIALY11/socyt.htm>.