

Будников Алексей Андреевич

студент

Научный руководитель

Гасникова Светлана Юрьевна

канд. культурологии, доцент

ФГБОУ ВО «Нижневартовский государственный университет»

г. Нижневартовск, Ханты-Мансийский автономный округ – Югра

DOI 10.31483/r-98430

МЕТОДЫ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

***Аннотация:** в статье рассматриваются методы оценки эффективности персонала, которая является основной частью его управления. Так как на сегодняшний день человеческим ресурсам в современных организациях уделяется все больше и больше внимания, появляется необходимость в оценке результатов деятельности персонала, в частности, в различных методах и приемах для проведения оценки, специфических для разных этапов развития организации. Для того чтобы проведение оценки персонала принесло пользу, необходимо изучить методы, с помощью которых проводится его оценка. В ходе исследования используются методы анализа.*

***Ключевые слова:** оценка персонала, персонал, оценка труда, методы оценки, критерии оценки.*

Оценка персонала является основной частью управления персоналом. Всесторонняя и объективная оценка помогает достичь поставленных целей как в производственной сфере рынка, так и в области развития персонала, которые отвечают за стратегии предприятия на перспективу. Она сопровождает все этапы жизненного и профессионального пути любого человека в организации.

Использование методов оценки в организации является очень важной частью функции управления персоналом организации, на основе полученных данных менеджеры всех уровней могут выстраивать направления для развития своих подчиненных.

Оценка результатов деятельности персонала организации была широко освещена многими авторами, такими как В.М. Анисимов [1], М. Армстронг [2], М.И. Бухалков [3], А.Ф. Денисов [4], Е.В. Думенко [5], А.С. Стерехова и С.Ю. Гасникова [7], они рассмотрели оценку результатов труда персонала как со стороны инструмента мотивации, так и со стороны теории и практики.

Планируемые качества труда персонала, как правило, представлены в планах, программах и технологических картах [4, с. 24].

Для того чтобы достигнуть поставленной цели процесс оценки требует, чтобы руководители собирали информацию о том, насколько каждый работник выполняет возложенные на него обязанности. Таким образом оценка результатов деятельности позволит руководству не только определить степень эффективности всего персонала организации, но и выделить наиболее выдающихся работников что поспособствует их переводу на более привлекательные должности, что в целом принесет повышение эффективности работы персонала организации [3, с. 3].

При этом проведение оценки результатов труда персонала требует выполнения следующих задач [4, с. 13]:

- провести оценку текущего состояния методов оценивания результатов труда персонала;
- определить возможные затраты на изменение системы оценки;
- разработать программу проведения оценки и развития персонала.

Перед тем, как начать проведение оценки результатов труда персонала, необходимо выработать критерии, на основании которых будет проводиться собственно оценка персонала организации. Критерий оценки персонала – это минимальный порог навыков, превышение которых будет удовлетворять или, в случае

если он не превышен, не удовлетворять требования, которые выставляет организация. Такие критерии помогают охарактеризовать как общие моменты, равные для всех работников организации, так и специфические нормы труда и поведения для конкретного рабочего места или конкретной должности [2, с. 19].

Выделяют четыре группы основных критериев оценки [4, с. 26]:

1. Профессиональные критерии – содержат характеристики профессиональных знаний, умений, навыков, профессионального опыта, квалификации, результаты труда.

2. Деловые критерии – ответственность, организованность, инициативность.

3. Морально-психологические критерии – к которым относятся способность к самооценке, честность, справедливость, психологическая устойчивость.

4. Специфические критерии – образуются на основе присущих человеку качеств и характеризуют его состояние здоровья, авторитет, особенности личности.

Критерии оценки должны соответствовать целям организации, содержанию работы и удовлетворять сотрудников.

Выбор методов, с помощью которых будет проводиться оценка персонала для каждой конкретной организации, является уникальной задачей, решить которую может только ответственный за проведение оценки результатов труда персонала. Следует отметить, что ответственным за проведение оценки можно назначить как непосредственно руководителей отдела, так и других начальников, коллег, подчиненных, специалистов кадровых служб, внешних консультантов и, наконец, самого оцениваемого. Выбор того или иного метода оценочной диагностики зависит от целей исследования, так как многие методы разрабатывались под конкретные цели важно точно определиться с целью проведения оценки результатов труда персонала.

Выделяется пять подходов к проведению оценочной деятельности в зависимости от применения того или иного метода [1, с. 55]:

1. Использование сравнения.

2. Использование количественной и качественной оценки.
3. Метод «управление по результатам».
4. Использование моделирования ситуаций.
5. Использование оценки валовых показателей продуктивности.

Так, метод моделирования обычно используется на этапе принятия решения о переводе работника на более высокооплачиваемую должность, когда требуется оценка его деловых и личных качеств, т.е. когда оценивается потенциал работника. Количественные методы необходимы при аттестации персонала предприятия для оценки индивидуального вклада каждого работника. Сравнение используется как метод непрерывного мониторинга подчиненных для использования данных такой оценки в течение периода сертификации. Таким образом даже процесс подготовки к проведению оценки персонала требует тщательного внимания к выбираемым методам.

Система оценки должна учитывать и отражать такой ряд факторов, как: стратегические цели организации, состояние внешней среды, организационную культуру и структуру, традиции организации, характеристики занятой в ней рабочей силы.

Для того чтобы соответствовать требованиям постоянно изменяющейся внешней и внутренней организационной среде были выведены нетрадиционные методы, которые являются эффективными методами оценки персонала в условиях нестабильной среды, жесткой конкуренции, необходимости внедрения инноваций, когда от сотрудников требуются креативность, творческий подход, инициативность, гибкость, готовность к изменениям, стрессоустойчивость, умение работать в команде [6, с. 66].

Нестандартные методы оценки позволяют оценить то, что невозможно оценить с помощью традиционных методов. Но при этом существуют такие технологии оценки персонала, которые включают в себя объединение как традиционных, так и нестандартных методов к примеру такой метод, как Assessment Center, – это метод комплексной оценки персонала организации, который основывается на использовании взаимодополняющих методов и ориентируется на

оценку реальных качеств сотрудников, их психологических и профессиональных особенностей. Но не стоит забывать, что наибольшую эффективность привнесет только собственно созданная новая технология оценки, которая в полной мере ответит на поставленные перед ней требования [6, с. 65].

Таким образом, организация, которая решила воспользоваться оценочной системой контроля, вначале должна определить критерии, которые важны для организации и по которой будет проводиться оценка качества работы сотрудников. Выбор конкретной методики оценки персонала зависит от цели проведения оценки эффективности персонала, категории персонала, которую предполагается оценивать, а также наличия временных, человеческих и финансовых ресурсов, которые компания готова выделить на проведение оценки персонала организации.

Список литературы

1. Анисимов В.М. Кадровая служба и управление персоналом организации [Текст] / В.М. Анисимов. – М.: Экономика, 2016. – 704 с.
2. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами [Текст] / М. Армстронг. – СПб.: Питер, 2014. – 832 с.
3. Бухалков М.И. Управление персоналом: развитие трудового потенциала [Текст] / М.И. Бухалков. – М.: ИНФРА-М, 2016. – 192 с.
4. Денисов А.Ф. Отбор и оценка персонала: учебно-методическое пособие [Текст] / А.Ф. Денисов. – М.: Аспект-Прогресс, 2016. – 98 с.
5. Думенко Е.В. Критерии эффективности формирования материального стимулирования персонала организации [Текст] / Е.В. Думенко // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. – 2017. – №6. – С. 60–62.
6. Закирьянова Л.Р. Материальное стимулирование персонала предприятий в современных условиях [Текст] // Молодежь и наука. – 2017. – №3. – С. 64–66.
7. Стерехова А.С. Оценка персонала: понятие, сущность и место в системе управления [Текст] / А.С. Стерехова, С.Ю. Гасникова // XX Всероссийская студенческая научно-практическая конференция Нижневартковского государственного университета: сборник статей (г. Нижневартовск, 3–4 апреля 2018 года) /

отв. ред. А.В. Коричко. Ч. 6: Экономика. Управление. Туризм. – Нижневартовск:
Изд-во Нижневарт. гос. ун-та, 2018. – С. 103–108.