

ДЕЛОВАЯ ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА

Кунижева Валерия Мурсабиевна

студент, Северо-Кавказский федеральный университет, РФ, г. Ставрополь

Деловая оценка персонала на современном этапе выступает одной из важнейших кадровых технологий организации, поэтому данная тема актуальна. Деловая оценка – это процедура установления соответствия между фактическими и требуемыми качественными характеристиками персонала.

Для того, чтобы данное мероприятие способствовало созданию положительного эффекта, его необходимо проводить с определенной периодичностью. Сотрудникам необходимо демонстрировать их достижения и качественные показатели в работе, для того чтобы позднее эти показатели были оправданными или оценочными.

Основные функции оценки персонала:

- трудовая мотивация, импульс, направленный на повышение достижений и результатов;
- управленческое воздействие;
- возможность увеличить рациональность использования персонала (если возникает несоответствие, необходимо внедрять процесс обучения);
- развитие персонала с точки зрения карьерного роста;
- оценка труда сотрудника и удовлетворение его потребности в самоактуализации;
- установление обратной связи с персоналом.

Оценка персонала и выявление наиболее способных и профессиональных специалистов является одной из главных задач руководителя предприятия.

Необходимость грамотного управления людьми, являющимися одним из основных ресурсов современных предприятий, становится все более важной, так как уровень качества и конкурентоспособности выпускаемой продукции или предоставляемых услуг определяются в большей степени высококвалифицированным трудом.

Для проведения деловой оценки персонала существует множество эффективных методов, каждый из которых имеет свои достоинства и недостатки, и выбирается в соответствии с видом организации и целью проведения деловой оценки. Цели могут быть любые, например: совершенствование качества управления организации; более эффективное использование человеческого потенциала; повышение эффективности деятельности и производительности.

Основные методы, используемые современными организациями для оценки персонала, представлены на рисунке 1.

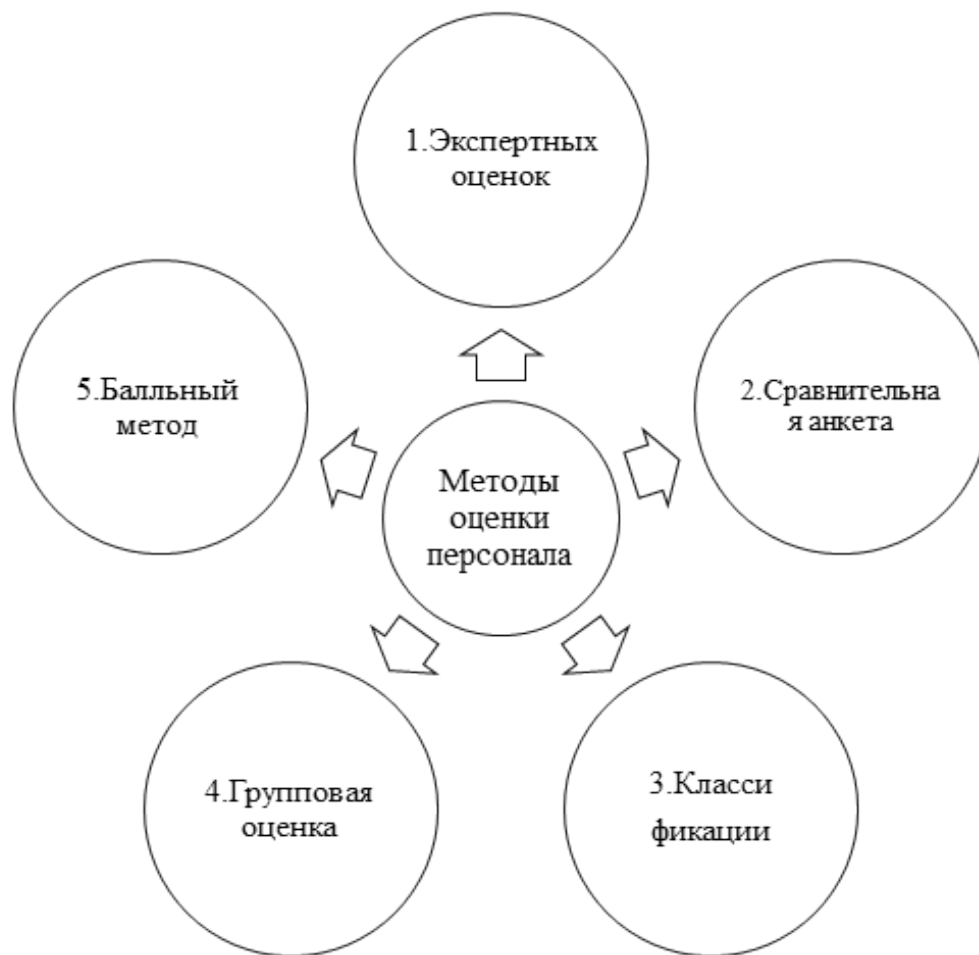


Рисунок 1. Методы деловой оценки персонала

1.Метод экспертных оценок. Заключается в сборе мнений экспертов, их анализе и вынесении решения экспертной комиссии.

2.Сравнительная анкета. Предлагается список описаний правильного и неправильного поведения на рабочем месте. Оценщики располагают эти описания по шкале от «отлично» до «плохо». Лица, проводящие оценку, труда конкретных исполнителей, отмечают наиболее подходящие описания. Оценкой результативности труда является сумма рейтингов по отмеченным описаниям.

3.Метод классификации. Распределение всех работников от лучшего до худшего по определенному критерию.

4. Метод групповой оценки дает возможность провести сравнение эффективности работы сотрудников внутри группы, их сопоставить между собой.

5. Балльный метод (оценочная анкета) включает стандартизированный набор вопросов или описаний. Специалист, проводящий оценку, отмечает наличие или отсутствие определенной черты у оцениваемого работника и ставит отметку напротив ее описания. Общий рейтинг составляет сумму баллов.

Однако успешность деловой оценки персонала зависит не только от правильно выбранного метода, необходимо также учитывать факторы, влияющие на оценку персонала: корпоративная культура; численность и качественный состав персонала; уровень текучести персонала; стиль управления. Например, в компании с авторитарным стилем управления не будут эффективны методы, построенные на предоставлении обратной связи. Или при возрастном коллективе вызовут сопротивление попытки реализовывать групповые формы оценки, требующей поведенческой гибкости от участников.

В завершении хотелось бы сказать, оценка персонала существует и необходима практически в каждой компании. Важно, чтобы оценка сотрудников происходила системно и регулярно. Только в этом случае она становится частью корпоративной культуры, воспринимается работниками, как инструмент развития. Также важно отметить, что оценка персонала себя окупает. Естественно, при рациональном использовании имеющихся в багаже бизнес-психологии методов.

Список литературы:

1. Базаров Т. Ю. Управления персоналом. Практикум. Изд-во «Юнити-Дана», 2012. – 239 с.
2. Петрова Ю. А. Спиридонова Е. Б. 10 критериев оценки персонала. — Ростов-на-Дону: Феникс, 2013. — 157 с.
3. Маслова Я. Ю. Совершенствование оценки персонала на основе ситуационного подхода. Вестник, 2012 г. С. 108–112.