

ПРОЦЕДУРА ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

THE PROCEDURE FOR EVALUATING STAFF IN THE ORGANIZATION

**E. Krasavina
Yu. Zabaykin
S. Filonov
A. Smirnov
S. Volkov**

Summary. The procedure for evaluating the personnel of the enterprise currently plays a very important role in the system of human resource management. A large number of modern managers are paying close attention to it and are ready to incur substantial material costs to optimize and increase its efficiency. Managers of large companies unanimously agree in opinion — the successful achievement of the most important (strategic) goals of any enterprise is impossible without an efficiently structured and streamlined management system for its employees and, as a result, personnel assessment procedures. In their work, the authors emphasize that the assessment of the company's employees currently serves as an important element of the personnel management system; without it, today it's impossible the successful functioning of a single enterprise.

Keywords: Personnel assessment, personnel motivation, personnel assessment procedure, professional competence, personnel management system

Красавина Екатерина Валерьевна

Д.с.н., доцент, РЭУ им. Г.В. Плеханова, Москва, Россия
Krasavina_2905@mail.ru

Забайкин Юрий Васильевич

К.э.н., доцент, РГГРУ им. Серго Орджоникидзе (МГРИ),
Москва, Россия
79264154444@yandex.co

Филонов Сергей Сергеевич

РГГРУ им. Серго Орджоникидзе (МГРИ), Москва, Россия
SFilonov@inbox.ru

Смирнов Александр Сергеевич

РГГРУ им. Серго Орджоникидзе (МГРИ), Москва, Россия
smirnovsancho@mail.ru

Волков Сергей Владимирович

РГГРУ им. Серго Орджоникидзе (МГРИ), Москва, Россия
volkovsv@mgrri-rggru.ru

Аннотация. Процедура оценки персонала предприятия в настоящее время играет очень важную роль в системе управления человеческими ресурсами. Большое число современных руководителей уделяют ей пристальное внимание и готовы нести существенные материальные затраты для оптимизации и повышения ее эффективности. Вот почему менеджеры крупных компаний единогласно сходятся во мнении — успешное достижение наиболее важных (стратегических) целей любого предприятия невозможно без эффективно выстроенной и отлаженной системы управления его сотрудниками и, как следствие, процедуры оценки персонала. В своей работе ее авторы подчеркивают, что оценка сотрудников компании в настоящее время выступает в качестве важного элемента системы управления персоналом; без нее на сегодняшний день невозможно успешное функционирование ни одного предприятия.

Ключевые слова: оценка персонала, мотивация персонала, процедура оценки персонала, профессиональная пригодность, система управления персоналом.

В условиях рыночной экономики, основными характеристиками которой являются быстрый обмен информацией, а также всеобщий доступ к современным технологиям, большой интерес и актуальность приобретают эффективные управленческие процессы. Западная и отечественная наука изучает их как некий уникальный продукт, выступающий необъемлемым элементом конкретной организационной системы. Особое же место в такой управленческой системе любой компании и предприятия должно быть отведено работа с человеческими ресурсами.

За последние несколько десятков лет в теории и практике управленческой науки произошло полное

переосмысление места и роли персонала в организационной структуре. Так, если еще в середине XX столетия сотрудники компании воспринимались ее руководством как некая существенная статья расходов, то уже сегодня, как отмечают исследователи в области управления персоналом, людские ресурсы предприятия представляют собой наиболее ценный актив организации. И именно этому активу присущ самый мощный инвестиционный потенциал. [3, с. 24]

В любой успешно функционирующей компании, каждый ее сотрудник, реализуя индивидуальный набор должностных обязанностей и функций, взаимодействует в процессе своей трудовой деятельности с другими

представителями организации. Данное взаимодействие, в свою очередь, способствует достижению организационных целей и приводит к конечному результату, эффективность которого напрямую обусловлена его качественным уровнем. Вот почему менеджеры крупных компаний единогласно сходятся во мнении — успешное достижение наиболее важных (стратегических) целей любого предприятия невозможно без эффективно выстроенной и отлаженной системы управления его сотрудниками. [1, с. 146]

Людские ресурсы организации выступают в качестве ведущего фактора конкурентоспособности предприятия, именно поэтому особую важность для него приобретает обеспечение максимально эффективной человеческой составляющей. Вот почему в настоящее время перед любой компанией стоит задача разработки объективной системы оценки ее сотрудников, которая позволила бы оценить каждого работника в отдельности, в разрезе тех должностных полномочий, которые за ним закреплены.

Эффективная оценка человеческого капитала организации позволяет одновременно решить несколько управленческих задач. Во-первых, она дает объективную информацию о сотруднике, на основе которой менеджер может принять административные решения. Во-вторых, система оценки персонала, являясь одним из основных направлений кадровой политики и взаимодействуя со всеми ее элементами, служит неким индикатором ее состояния и развития. [4, с. 40]

Весь комплекс мероприятий, направленных на осуществление объективной оценки работников компании, призван определить степень эффективности и результативности трудовой деятельности ее сотрудников. Вместе с этим он помогает выявить у них наличие (либо отсутствие) значимых профессиональных компетенций. Оценка персонала — это процедура, которая исключительно всегда осуществляется с целью определения степени соответствия работника той должности, которую он занимает. Она дает возможность сотруднику лучше разобраться в сути своих трудовых обязанностей и тех требованиях, которые предъявляют к нему линейный менеджер и компания (по результатам проведенной оценки индивиду предоставляется информация о степени выполнения им производственных функций).

По мнению современных исследователей, оценка человеческих ресурсов компании существенным образом способствует укреплению трудовой мотивации среди работников, росту их заинтересованности в своих трудовых обязанностях. [5, с. 81]

Наряду с этим, успешно функционирующая система оценки людских ресурсов, позволяет руководству организации наладить более грамотную систему оплаты труда, которая должна быть основана исключительно на показателях эффективности труда персонала. Тем самым сократив необоснованные затраты, к которым может привести наличие в компании «бесполезных» сотрудников, чья трудовая деятельность не способствует достижению стратегических целей компании.

Как уже было отмечено ранее, оценка сотрудников компании выступает в качестве важного элемента системы управления персоналом; без нее на сегодняшний день невозможно успешное функционирование ни одного предприятия. [1, с. 145]

Обращаясь к различным научным первоисточникам, можно увидеть, что понятие «оценка персонала» по-разному трактуется авторами данного термина. Ряд исследователей разделяют мнение о том, что процедура оценки человеческих ресурсов организации направлена на выявление специфики индивидуальных качеств, присущих отдельно взятому сотруднику, которые необходимы ему для выполнения ряда должностных функций. Другие же ученые уверены, что процедура оценки персонала позволяет руководству организации сформировать четкое представление том, в какой степени данный должностные функции реализуются в процессе трудовой деятельности.

Оценка персонала — это своего рода диагностика профессиональных и индивидуально-личностных качеств, присущих отдельно взятому работнику. Данная процедура осуществляется по заранее установленным критериям и должна быть основана исключительно на тех должностных требованиях, которые приняты в организации. Заключительный этап процедуры оценки персонала должен обязательно содержать рекомендации по более эффективному управлению сотрудниками компании, раскрытию и стимулированию развития их индивидуального (личностного) потенциала. [4, с. 40]

Процедура оценки персонала позволяет менеджерскому корпусу предприятия определить степень эффективности деятельности отдельно взятого работника в процессе реализации им задач, поставленных перед ним организацией. Очень часто оценка человеческих ресурсов компании дает возможность ее руководителю накопить необходимую информацию, которая потребуется ему в дальнейшем для принятия грамотных управленческих решений. [4, с. 39]

Систематизировав различные подходы к трактованию понятия «оценка персонала», мы можем дать следующее его определение. Процедура оценки пер-

сонала — это системный процесс сбора информации, ее детального анализа и эффективной оценки, который дает менеджерскому корпусу организации полное представление о том, насколько результативно сотрудники выполняют делегированные им полномочия, а также в какой мере их трудовое поведение, рабочие показатели и индивидуальные характеристики отвечают требованиям компании и руководителя. [3, с. 24]

Процедуру оценки человеческих ресурсов можно дифференцировать двумя способами. Первый способ предполагает оценку результативности труда сотрудника компании, а второй — оценку присущих работнику профессионально значимых черт.

При помощи процедуры оценки результатов трудовой деятельности можно выявить степень эффективности трудовой деятельности персонала организации. Важно подчеркнуть, что значение термина «эффективность» зачастую отождествляют с производительностью труда. И хотя данные два термина связаны между собой достаточно тесно, они все же имеют принципиальное смысловое различие. Рассуждая об эффективности трудовой деятельности, ученые чаще всего подразумевают не только способность наиболее оптимальным и рациональным способами достигать поставленных задач, но и строгое выполнение определенных производственных показателей.

Более того, эффективность трудовой деятельности может быть выражена (в отличие от производительности труда) в количественных и в качественных величинах. Соответственно, чем выше производительность труда и меньше затраты труда при требуемом качестве работы, тем более высокими будут показатели эффективности труда. [5, с. 81]

Показатели эффективности трудовой деятельности персонала базируются на выполнении следующего перечня требований:

- ◆ четкое соответствие трудового процесса, осуществляемого работником, целям компании и регламентированным в ней требованиям;
- ◆ использование знаний, умений, навыков и способностей работника на максимальном уровне;
- ◆ осуществление трудовых операций наиболее экономичными и рациональными способами (методами).

Важно отметить, что процедура оценки уровня профессионализма индивида, а также его профессионально значимых качеств, имеющих значение для организации, может проводиться дважды. Первый этап осуществляется на стадии рассмотрения кандидатуры потенциального сотрудника организации при его собеседовании

на вакантную должность. Повторная оценка профессионально значимых качеств может осуществляться уже на стадии принятия решения о его должностном повышении.

В первом случае, представитель организации может столкнуться с проблемой отсутствия возможности точным образом оценить трудовые показатели соискателей. Поэтому, здесь, помимо процедуры оценки уровня профессиональной подготовки индивида и наличия у него требуемых знаний, опыта и квалификации, важно оценить степень его профпригодности. Оценка профессиональной пригодности кандидата на вакантную должность позволяет оценить степень соответствия присущих ему индивидуальных (личностных) черт, требованиям будущей профессии, его способности реализовывать трудовые функции, закрепленные за данной профессией.

Данный подход основывается на мнении о том, что персональные особенности личности детерминируют его потенциальные способности к осуществлению успешной трудовой деятельности. Персональные особенности оказывают влияние на многие факторы, а именно: способы получения, обработки, передачи информации и принятия на основе данной информации ключевых решений. Существующие на сегодняшний день методы оценки потенциальных сотрудников организации, а также ее персонала, позволяют с высокой долей вероятности выстроить прогноз о степени успешности деятельности работников. [5, с. 82]

Безусловно, современные тенденции в оценке персонала, которые используются в настоящее время в организациях, позволяют измерить не только результаты трудовой деятельности сотрудников, но и вести наблюдение за проявлением у персонала профессиональных качеств, способствующих результативно работе. [6, 157]

Таким образом, комплексный подход к оценке персонала организации должен содержать три основных составляющих его элемента: управленческий, информационный и мотивационный. А его объектом должны стать факторы, влияющие на результативность труда как прямо, так и косвенно. В настоящее время процедура оценки сотрудников предприятия является неотъемлемой частью кадрового управления любой организации. Она направлена на выявление степени результативности трудовой деятельности персонала компании с целью детерминирования у работников профессионально значимых компетенций. При этом процедура оценки персонала предоставляет разнообразную информацию о сотрудниках организации и позволяет принять обоснованные управленческие решения, тем самым способствуя разработке эффективной системы мотивации.

ЛИТЕРАТУРА

1. Забайкин Ю. В. Применение экономико-математических методов в производственном планировании // Кант. 2017, № 2(23). С. 140–147.
2. Заернюк В.М., Калинин А. Р., Забайкин Ю. В., Рыжова Л. П. Управление рисками предприятия. Учебное пособие. — М.: Изд-во: Научные технологии, 2017. — 124с.
3. Красавина Е. В. Система работы с кадрами в современной компании // Научные исследования и разработки. Экономика фирмы. 2016, Т. 5. № 2. С. 22–25.
4. Красавина Е. В. Использование новых подходов при формировании и управлении персоналом предприятия // Научные исследования и разработки. Экономика фирмы. 2015. Т. 4. № 1. С. 37–41.
5. Красавина Е. В. Формирование эффективного кадрового состава предприятия / Формирование эффективного трудового потенциала персонала организации: сборник статей Международной научно-практической конференции. Под редакцией Г. И. Москвитина, Е. З. Карпенко, А. А. Степанова. — Москва, 2016. С. 80–85
6. Столяренко А.В., Корчемкина Е. К. Методы оценки эффективности системы управления персоналом предприятия // NovalInfo.ru. 2016. Т3. № 46. — С. 156–159.

© Красавина Екатерина Валерьевна (Krasavina_2905@mail.ru), Забайкин Юрий Васильевич (79264154444@yandex.co),
Филонов Сергей Сергеевич (SFIlonov@inbox.ru), Смирнов Александр Сергеевич (smirnovsancho@mail.ru),
Волков Сергей Владимирович (volkovsv@mgrir-ggru.ru).
Журнал «Современная наука: актуальные проблемы теории и практики»



РЭУ им. Г. В. Плеханова