

Буцык Е.В., Комарова О.А. Теоретические аспекты системы оценки деловых качеств персонала // Академия педагогических идей «Новация». – 2019. – №3 (март). – АРТ 130-эл. – 0,2 п. л. – URL: <http://akademnova.ru/page/875548>

РУБРИКА: ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

УДК 33.331

Буцык Екатерина Вадимовна

студентка 4-го курса кафедры социологии и управления

Комарова Ольга Альбертовна

профессор, доктор экономических наук

БГТУ им. В.Г. Шухова,

г. Белгород, Российская Федерация

e-mail: katerinwazowski@gmail.com

**ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ СИСТЕМЫ ОЦЕНКИ ДЕЛОВЫХ
КАЧЕСТВ ПЕРСОНАЛА**

Аннотация: В статье рассмотрены основные теоретические аспекты системы оценки деловых качеств персонала на примере руководителей и инженерно-технических работников.

Ключевые слова: деловые качества, система оценки деловых качеств, оценка деловых качеств, руководители.

Butsyk Ekaterina Vadimovna

4th years old student of the Department of Sociology and Management

Komarova Olga Albertovna

Professor, Doctor of Economical science

BSTU name after V.G. Shukhov,

Belgorod, Russian Federation

e-mail: katerinwazowski@gmail.com

THEORETICAL ASPECTS OF THE SYSTEM FOR THE ASSESSMENT OF BUSINESS QUALITIES OF THE PERSONNEL

Abstract: The article discusses the main theoretical aspects of the system of assessing the business qualities of personnel on the example of managers and engineering and technical workers.

Keywords: business skills, business skills assessment system, business skills assessment, managers.

Для современного развития бизнеса в России характерен выход на новый качественный уровень, когда наряду с традиционными для страны протекционизмом, открытой борьбой, лоббизмом и прочим, все большую роль приобретает качественный состав персонала организации, который является фактором конкурентной борьбы, позволяющим побеждать при несрабатывании остальных способов. И любой руководитель, так или иначе, сталкивается с необходимостью оценки подчиненных, исходя из того, что система оценки персонала тесно связана практически со всеми основными направлениями работы в сфере управления персоналом.

При грамотно проведенной оценке, организация и ее руководство получает информацию об индивидуальных особенностях каждого работника, о качестве выполнения ими должностных обязанностей, поведении на рабочем месте, вовлеченности и т.д. Такая информация помогает принимать обоснованные решения и формировать сбалансированную кадровую политику [1].

Одним из составляющих компонентов системы оценки персонала является система оценки деловых качеств персонала. По мнению Н. Рыжкова, она определяется, как «набор существующих способов, применяемых как руководителем организации, так и специальными подразделениями для выявления того, насколько профессиональные и личностные качества потенциального (существующего) кандидата соответствуют требованиям компании работодателя» [2].

Система оценки деловых качеств тесно связана с системой управления персоналом, что отражено на рис. 1.



Рис. 1. Взаимосвязь системы оценки деловых качеств персонала с системой управления персоналом

В нашем понимании, оценка деловых качеств персонала – компонент оценки персонала, направленный на анализ соответствия имеющихся у работника личностных качеств (лидерство, убедительность в общении, творчество, решительность и др.), профессионального поведения, состоящего из непосредственно профессионального поведения (мотивация к профессиональному развитию, непрерывное обучение) и факторов достижения результатов труда (способность работать в команде и самостоятельно, способность принимать решения, готовность к принятию дополнительно нагрузки и ответственности, инициативность), и результативности труда (квалификация, условия труда, отношение к труду, наличие/отсутствие нареканий со стороны руководства и тд.) с требованиями должности, которую он занимает или на которую он претендует.

Построим структурную схему оценки деловых качеств персонала (рис. 2) и рассмотрим каждый ее элемент подробнее.



Рис. 2. Структурная схема системы оценки деловых качеств персонала

Три главные цели оценки деловых качеств персонала:

1. Административная (повышение/понижение по службе, перевод, прекращение трудового договора).
2. Информационная (информирование об уровне работы сотрудников, сильных слабых сторонах и предложение направлений совершенствования).
3. Мотивационная (стимулирование и мотивация трудовой деятельности, взаимосвязь заработной платы и вознаграждений с результатами труда).

Задачи оценки деловых качеств персонала заключаются в:

- выборе места функциональной роли оцениваемого сотрудника в структуре организации;
- установлении функциональной роли оцениваемого сотрудника;
- разработке предполагаемых путей совершенствования деловых качеств сотрудника;
- определении степени соответствия заданным критериям оплаты труда;
- установлении величины заработной платы.

Объективность, достоверность, результативность, прогнозирование, открытость и комплексность – основные подходы к оценке деловых качеств персонала, а отбор персонала и аттестация – два основных вида [3].

Оценка деловых качеств персонала выполняется тремя способами.

Первый способ, оценивается потенциал работника (профессиональные знания и умения, производственный опыт, деловые и нравственные качества, психологию личности, здоровье и работоспособность, уровень общей культуры).

Второй способ, оценивается индивидуальный вклад работника (качество, сложность и результативность труда сотрудника, а следовательно и соответствие его занимаемой должности).

Третий способ, проводится аттестация работника (потенциал и индивидуальный вклад работника в конечный результат).

Главные цели оценки деловых качеств работников будут выполнены в том случае, если будут учтены требования объективности, использования полной системы показателей, достоверности информации, оперативности, гласности, демократизма, единства требований, простоты и четкости процедуры и результативности [4].

Далее рассмотрим программу оценки деловых качеств персонала на примере оценки деловых качеств руководителей и инженерно-технических работников.

Содержание оценки деловых качеств – личные качества работника, его труд и результаты труда. Главным содержанием оценки является выбор критериев оценки и показателей, по которым оценивается работник. Так, в табл. 1 рассмотрим основные показатели и их критерии оценки деловых качеств руководителей и ИТР.

Таблица 1

Основные показатели и критерии оценки деловых качеств руководителей и ИТР

Показатели	Критерии
1	2
Сложность труда	<ul style="list-style-type: none">–характер работ, составляющий содержание труда–разнообразие (комплексность работ)–самостоятельность выполнения работ–дополнительная ответственность–масштаб и сложность управления

1	2
Качество работы	<ul style="list-style-type: none">–профессионально-квалификационный уровень–стаж работы–компетентность–способность четко организовывать и планировать свой труд–чувство ответственности за свой труд–самостоятельность и инициативность–трудоспособность–способность поддержания контакта с другими работниками–мотивация к профессиональному развитию–способность работать в команде и самостоятельно

Один из главных пунктов проведения деловой оценки персонала – выбор методов и методик. Универсальных методов не существует, и каждая организация находит, выбирает и адаптирует под себя наиболее подходящий вариант. Но каждый из выбранных методов, должен быть надежным и валидным, то есть повторное проведение оценки даст тот же результат, что и предыдущее и, что данный оценочный инструмент измеряет именно то, для чего предназначен.

В классическом варианте методы делят на количественные и качественные, а также на традиционные и нетрадиционные.

При разработке процедуры оценки:

- разрабатываются или приобретаются методики деловой;
- формируется оценочная комиссия, в которую обязательно должен входить руководитель оцениваемого, специалисты равного, выше и ниже уровня, а также специалистов управления персоналом организации или специализированных оценочных центров;
- определяется и устанавливается место и время проведения оценки и подведения итогов;
- формируется необходимый комплект документации;
- оценщики проходят процесс консультации со стороны разработчика методики или специалиста, владеющего ею [5].

Важным и необходимым кадровым мероприятием, которое часто не проводится при оценке деловых качеств, является сообщение о результатах оценки оцениваемому работнику.

В зависимости от цели оценки возможны два подхода передачи информации:

1. Лично, если оценка проводилась с целью выявления уровня личного уровня развития работника.
2. Через запрос сотрудника в службу оценки, если оценка проводилась с целью определения вознаграждений, уровня заработной платы, повышения по службе.

Цель сообщения результат должна способствовать изменению поведения работников и повышению результативности труда которых не вписывается в приемлемые стандарты.

Таким образом, можно сделать вывод, что оценка деловых качеств персонала в условиях современного развития бизнеса в России необходима. Правильность ее проведения позволяет выявить индивидуальные особенности каждого работника и, направив их в нужное русло, повысить позиции организации в конкурентной борьбе.

Успешность оценки гарантирована, если будет соблюдена ее структура, а именно верно определены цели, задачи, виды, требования и способы оценки, а также правильно составлена программа с выбором показателей и методов.

Список использованной литературы:

1. Рыжова, Н. Состояние систем управления персоналом: реалии и перспективы: URL.: <http://www.pro-personal.ru/journal/785/379656>. (Дата обращения: 17.02.2019).
2. Спенсер, Л., Спенсер С. Компетенции на работе. Модели максимальной эффективности работы [Текст] / Л. Спенсер, С. Спенсер. – М.: ГИППО, 2015. – 384с.
3. Кибанов, А.Я. Концепция компетентностного подхода в управлении персоналом: монография [Текст] / А.Я. Кибанов [и др.]. – М.: ИНФРА-М, 2016. – 265с.
4. Старцев, Ю.Н. Компетенции управленческого персонала как фактор роста производительности предприятия [Текст] / Ю.Н. Старцев // Вестник Челябинского государственного университета – 2015 – № 12 (367) – С. 97-102.
5. Кудрявцева, Е.И. Современные подходы к проблеме формирования и использования моделей компетенций [Текст] / Е.И. Кудрявцева // Управленческое консультирование. Актуальные проблемы государственного и муниципального управления – 2012 – №1 – С. 166-177.

Дата поступления в редакцию: 17.03.2019 г.
Опубликовано: 24.03.2019 г.

© Академия педагогических идей «Новация», электронный журнал, 2019
© Буцык Е.В., Комарова О.А., 2019