

СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ АТТЕСТАЦИИ ПЕРСОНАЛА: ПРАКТИКА ЗАПАДНЫХ СТРАН И РОССИИ

МАРТИРОСЯН Тамара Арамаисовна
магистрант

ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный экономический университет»
г. Санкт-Петербург, Россия

В работе выявлена роль аттестации персонала в деятельности предприятий. В статье представлены наиболее популярные методы аттестации и оценки персонала в российских и зарубежных компаниях. Выявлены достоинства и недостатки каждого метода. А также проведен сравнительный анализ методов, используемых в России и в зарубежных странах.

Ключевые слова: оценка, методы аттестации, традиционные, нетрадиционные, квалификация, персонал.

В современном обществе аттестация персонала является особенно важным звеном в деятельности каждого предприятия. Особое внимание аттестации персонала уделяет отдел кадров, как элемент организационной структуры, ответственный за квалификацию персонала. Актуальность темы обуславливается сложившейся ситуацией в России, характеризующейся возрастающей ролью квалифицированных сотрудников, обеспечивающих успешное развитие предприятия.

Целью работы является анализ современных методов аттестации персонала в России и в зарубежных странах.

Объектом анализа в работе является персонал. Предметом анализа в работе являются методы аттестации или оценки персонала.

Оценка персонала представляет собой систему, которая позволяет выявить и измерить сильные и слабые стороны работников и их компетенции, а также потенциал и результаты. В зарубежных странах понятие аттестации персонала зачастую приравнивают к понятию оценки персонала. По мнению В.Е. Хруцкого, в Российской практике под аттестацией персонала понимается, то, что на западе понимается под оценкой персоналом [4].

Рассмотрим основные методы аттестации персонала в России [1, с. 139]:

1. Метод анкетирования, достоинством которого является удобство, быстрота и дешевизна метода; недостатком метода является неполнота картины, получаемой методом анкетирования.

2. Описательный метод, достоинством метода является естественная и неизменная среда проведения оценки персонала; недостатком метода является отсутствие возможности анализа результатов статистически.

3. Метод классификации, достоинством мето-

да является возможность выделения сходства и общности признаков объектов на одной или разных ступенях, а также гибкость и информационность системы классификации; недостатком метода являются громоздкость и высокие затраты, а также при небольшой глубине оценки – недостаточная информативность.

4. Метод сравнения по парам: достоинством метода является возможность отражения актуальной и реальной ситуации, а также обоснованность статистических данных; существенным недостатком является тот факт, что собранные данные для аттестации или оценки могут устареть к моменту проведения анализа.

5. Рейтинг или метод сравнения: достоинством метода является простота в использовании и возможность разделения работников на 2 группы (хорошие и плохие); недостатком является тот факт, что в настоящее время при аттестации персонала осуществляется сравнение работников не только со стандартами, а и работников между собой, чего не возможно добиться с помощью данного метода.

6. Метод «360 градусов оценки»: достоинством метода является возможность получения полной и разносторонней оценки сотрудника для его аттестации; недостатком метода является его неиспользуемость с целью кадровых решений, так как метод оценивает только компетенцию сотрудника, а не его достижения [4].

7. Тестирование: достоинством метода является получение полной информации об аттестуемом и возможность прогнозирования поведения сотрудника; недостатком метода являются существенные затраты на содержание в штате работника, проводящего аттестацию и длительность процедуры.

8. Метод оценки достижения целей: достоинством метода является простота, экономичность

и результативность; недостатком метода является тот факт, что в процессе аттестации оцениваются не все аспекты работы сотрудника.

На практике российскими компаниями используются также и другие методы аттестации, которые определяются руководством компании самостоятельно.

Далее проанализируем аналогичные методы, используемые зарубежными компаниями. Стоит отметить, что в разных странах используются достаточно различные методы аттестации персонала, например, в Японии наиболее популярны такие методы, как [3]:

1. Изучение биографии сотрудника, в том числе семейные отношения, характер образования, физическая подготовка и интересы работника: достоинством данного метода является простота и дешевизна; недостатком метода является тот факт, что данный метод не дает никакой оценки деятельности работника в компании.

2. Экспертные оценки с целью определения способностей и личностных качеств работника: достоинством метода является получение полной картины о личности сотрудника; недостатком метода является отсутствие возможности статистического анализа данных.

3. Выполнение письменных заданий, например, по разработке, подготовке и реализации проекта, делового письма и т. д. Достоинством метода является возможность оценки способностей сотрудника в различных направлениях; недостатком метода является невозможность полу-

чения разносторонней оценки работника.

4. Проведение устных экзаменов в форме интервью: достоинством метода является получение широкой реальной картины по каждому сотруднику, возможность различных подходов к каждому сотруднику; недостатком метода является невозможность сравнения результатов статистически, а также недостаточная информативность о результатах работы сотрудника.

В США широкое применение получили методы графической шкалы рейтинга, анкетирования и описательный метод [2].

Сравнивая методы аттестации персонала в России и за рубежом, можно сделать вывод, что в России выделяются более узконаправленные методы оценки персонала, в то время как в зарубежных странах используются более обширные методы оценки или аттестации персонала. В этом заключается различие методов оценки, применяемых в России и за рубежом. Сходство данных методов заключается в том, что по своему содержанию методы оценивают одни и те же аспекты деятельности персонала.

Анализ современных методов оценки аттестации персонала в России и за рубежом показал, что существует огромное количество методов аттестации персонала как в России, так и в зарубежных странах. При этом каждый метод имеет свои достоинства и недостатки, на основании этого можно сделать вывод, что каждая компания самостоятельно определяет какой метод аттестации персонала использовать.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бачина Е.С. Методы аттестации персонала // Молодой ученый. – 2017. – № 8. – С. 139-144.
2. Костинова О.Н., Кипреева Е.Е. Проблемы аттестации персонала в современных компаниях // Международный студенческий вестник. – 2016. – № 6. – URL: <https://eduherald.ru/ru/article/view?id=16730>.
3. Информационный портал: exchangee.ru. – URL: <http://exchangee.ru/>.
4. Информационный портал: Генеральный директор. – URL: <https://www.gd.ru/articles/7992-attestatsiya-personala/>.

MODERN METHODS OF PERSONNEL CERTIFICATION: PRACTICE OF WESTERN COUNTRIES AND RUSSIA

MARTIROSYAN Tamara Aramaisovna

Master Student

St. Petersburg State University of Economics
St. Petersburg, Russia

The work revealed the role of personnel certification in the activities of enterprises. The article presents the most popular methods of personnel certification and assessment in Russian and foreign companies. Identified advantages and disadvantages of each method. A comparative analysis of the methods used in Russia and in foreign countries was also conducted.

Keywords: assessment, certification methods, traditional, non-traditional, qualification, personnel.