

Зарубежный опыт оценки персонала предприятия

Скоблякова И.В., научный руководитель, д.э.н., профессор, заведующая кафедрой теоретической экономики и управления персоналом Орловского государственного университета имени И.С. Тургенева, г. Орел, Россия.

Ходоревская Ю.С., студентка Института Экономики и управления Орловского государственного университета имени И.С. Тургенева, г. Орел, Россия.

Аннотация: в данной статье рассматриваются теоретические основы оценки персонала зарубежных предприятий, а также основные методики, на основе которых осуществляется данная оценка. Обосновывается роль и необходимость оценки персонала для зарубежных.

Ключевые слова: оценка персонала, собеседование, тестирование, эффективность и результативность деятельности предприятия, конкурентоспособность.

Система оценки персонала предприятия является неотъемлемым инструментом управления таким важным ресурсом компании, как персонал. От того, насколько грамотно организован процесс оценки персонала, зависит эффективность, результативность, а значит и конкурентоспособность работы предприятия в целом. То есть в случае успешного выбора кандидата на определенную должность, когда его личностные и профессиональные качества в наибольшей степени соответствуют этой должности, цель организации будет достигнута. Стоит заметить, что процесс оценки персонала является одной из основных проблем не только российских, но и зарубежных компаний. Рассмотрим подробнее опыт зарубежных компаний в области оценки персонала.

Говоря об оценке работника иностранной организации, прежде всего, подразумевают процедуру, проводимую с целью выявления степени соответствия личных качеств конкретного сотрудника, а также качественных и количественных

результатов его деятельности определенным требованиям, которые предъявляются к занимаемой им должности.

В зарубежной организации оценка персонала предприятия должна соответствовать ряду требований. Во-первых, она должна быть объективной, то есть охватывать достаточно длительного период работы сотрудника и учитывать динамику результатов его деятельности. Во-вторых, она должна быть гласной, что означает широкое ознакомление персонала с порядком и методами проведения оценки, доведение ее результатов до всех заинтересованных лиц. И наконец, в-третьих, она должна носить демократический характер, то есть в данном процессе должны участвовать все уровни управления организации, а также весь персонал [5, с.79].

Во многих зарубежных организациях, а в частности в американских фирмах, при решении проблем оценки персонала используют традиционные принципы, то есть особое внимание уделяют специализированным знаниям и профессиональным навыкам еще на этапе отбора кадров. Общими и первостепенными критериями при отборе персонала являются: образование, психологическая совместимость, опыт работы, а также умение работать в коллективе.

Так, например, в американских фирмах для оценки кандидата на этапе приема на работу, ему предлагают пройти специальное тестирование, с целью выявления его профессиональной подготовки. Но стоит заметить, что в настоящее время тестирование обычно объединяют с еще одним методом оценки потенциального кандидата – собеседованием. Данный метод позволяет выявить уровень профессиональной подготовки и мастерства претендента, взгляды на собственную карьеру и дальнейшие планы, а также проверяется информированность о деятельности компании, ее отделах, подразделениях, потенциальной должности [3].

Стоит отметить, что современные методы проведения собеседования в иностранных компаниях претерпели значительные изменения за последнее время. Кандидатам на должности предлагается продемонстрировать свои знания и навыки

путем прохождения целого ряда письменных тестов. Отличительной чертой собеседований зарубежных компаний является то, что в них учувствуют профессиональные психологи. Их основная задача заключается в том, чтобы обнаружить скрытые качества кандидатов. Например, определить степень его креативности, понять обладает ли он предпринимательскими способностями, способен ли бы быть лидером, а также понять, как он будет вести себя в непредвиденной ситуации. То есть в зарубежных компаниях в наше время намечается тенденция отхода от функционального подхода к оценке кадров, в основе которого лежит решение о приеме на работу исходя только из результатов исследования опыта работы и анкетных данных.

В крупных французских компаниях все больше практикуется персональный подход к оценке персонала предприятия. Такой подход помогает понять конкретные характеристики отдельно взятого работника. Отличительной особенностью французских организация является то, что при отборе кандидатов на наиболее ответственные должности часто проводят испытательный тренинг. Но, несмотря на всю значимость процесса оценки, исследования свидетельствуют о том, что решение о приеме того или иного кандидата на должность принимается в первые десять минут собеседования, остальное же время тратится на получение информации, которая бы оправдала правильность выбора специалиста по персоналу [2, с.57].

Отличительной чертой иностранных компаний является то, что процесс оценки персонала является неотъемлемой частью процедуры увольнения персонала. Увольнение как обслуживающего персонала, так и менеджеров более высокого звена, всегда сопровождается оценочными мероприятиями. Исключением составляют только экстремальные ситуации, требующие незамедлительного решения, такие как воровство, мошенничество, нарушение порядка. В других же случаях результаты проведенной содержат перечень недостатков в работе и путей их ликвидации, а в случае необходимости

предупреждение об увольнении или о том, что дальнейшее пребывание на должности зависит от улучшения работы [1, с.34].

В настоящее время в иностранных компаниях наметились две тенденции. Во-первых, стремление предприятий полностью удовлетворить свои потребности в рабочей силе высокого качества. Во-вторых, за добиться преимуществ в конкурентной борьбе. Именно поэтому, предъявляются значительно более высокие требования к качеству самого процесса оценки персонала. Все это предполагает дополнительные вложения не только в подготовку и развитие системы оценки, но и в создание необходимых условий для более полного ее использования.

Огромный вклад в развитие мировой практики системы оценки персонала вложили разработки японских фирм. Япония - особенная страна и многообразие тех приемов, которые активно разрабатываются и применяются специалистами по управлению кадрами, стали мощным фундаментом системы оценки персонала предприятия в целом. Японский национальный характер представляет собой систему преемственности, устойчивости, постоянства, возможностью адаптироваться и подстроиться к любым, даже самым резким колебаниям внешней среды. Существует ряд отличительных черт процесса оценки персонала предприятия в японских фирмах. Во-первых, это так называемая «тотальная вовлеченность». Данное понятие означает, что в процессе оценки конкретного сотрудника участвует весь без исключения персонал организации. Во-вторых, это «доверие». Это означает, что работники той или иной организации твердо убеждены в том, что любой их вклад в деятельность компании, рано или поздно поможет им получить воздаяние. И в-третьих, это «эмоциональная близость». Она помогает искоренить должностные и личностные барьеры внутри трудового коллектива с целью обезопасить его от негативных последствий стрессовых и конфликтных ситуаций.

В последнее время большинство стран мира уделяют немало внимания тому, чтобы определить сущность японских методов оценки персонала предприятия, для того чтобы перенести положительный опыт Японских компаний на свои

предприятия. Так, например, американская компания «Дженерал Моторс» внедрила японскую систему оценки - «точно вовремя», а другая компания «Дженерал Электрик» - «кружки качества». Однако не все методы оценки, используемые в Японии, подходят американским фирмам. Это, прежде всего, относится к стратегии «пожизненного найма» работников, образованию за счет отчислений от прибылей фирмы фондов для удовлетворения нужд работников.

Итак, общее назначение оценки персонала организации, независимо от места ее нахождения или отраслевой принадлежности, заключается в повышении эффективности и результативности трудовой деятельности кадров, что в свою очередь влияет на успех деятельности фирмы в целом. Также процесс оценки персонала способствует самореализации каждого конкретного работника на данном предприятии. Особую значимость в решении проблемы оценки персонала имеет обмен опытом и практическими знаниями различных международных компаний.

Список используемых источников:

1. Денисов А.Ф. Отбор и оценка персонала: учебно-методическое пособие / А.Ф. Денисов. - М.: Аспект-Пресс, 2016. - 304с.
2. Иванова С.В. Как найти своих людей: Искусство подбора и оценки персонала для руководителя / С.В Иванова. - М.: Альпина Паблишер, 2014. – 230с.
3. Кадры предприятия: электронный журнал о кадровом менеджменте: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.kapr.ru/annotations/>. Дата доступа: 10.06.2018
4. Реймаров, Г.А. Комплексная оценка персонала: Инженерный подход к управлению качеством труда / Г.А. Реймаров. - М.: ЛКИ, 2015. - 422с.
5. Myers. S.C. Fundamentals of corporate finance. Third Edition. McGraw-Hill, 2013.-114p