

Особенности методов оценки персонала в современных российских компаниях

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 основные особенности методов оценки персонала на российских предприятиях. Представлена характеристика часто применимых в компаниях методов оценки персонала. Проведены их ключевые преимущества.

Ключевые слова: оценка персонала, анкетирование, центр оценки, 360-градусная аттестация, психодиагностика, эффективность оценки персонала предприятия.

На современном этапе развития экономики необходимость применения процедур по оценке персонала предприятия уже ни у кого не вызывает сомнений. Но среди всего многообразия методов и инструментов оценки персонала сложно подобрать те, которые в наибольшей степени отвечали бы основным требованиям деятельности компании, а также отражали ключевую цель ее существования.

Оценка профессиональных качеств конкретного работника на российских предприятиях является одной из ключевых функций руководителей данных организаций, а также работников кадровых отделов и менеджеров высшего звена. Для того чтобы получить полную информационную базу для принятия управленческих решений, руководители современных российских предприятий должны уделять особое внимание своему кадровому составу, путем изучения его структуры, мотивов, стиля поведения.

По мере развития экономической сферы и рыночных отношений, когда на российский рынок стали приходить и зарубежные компании начали появляться и другие методы оценки персонала, более современные, отвечающие требованиям времени. В настоящее время в российских предприятия наиболее популярным методом оценки персонала является – аттестация [2, с.59].

Основной целью применения аттестации в рамках российского предприятия является получение достоверной информации о профессиональном уровне конкретного работника, а также выявить его соответствие должности, которую он занимает. Результаты аттестации являются основой повышения квалификации, а также продвижения работника по карьерной лестнице. Отличительной чертой данного метода является его официальный статус. Конкретный порядок, а также требования к процессу аттестации в большинстве российских компаний зафиксированы в официально утвержденных документах. При аттестации управленческие решения носят юридический характер, поэтому в компаниях должен быть ряд нормативных документов, например, приказы по компании о проведении аттестации, аттестационные листы и протоколы. Но стоит заметить, что в современных предприятиях аттестуют не всех работников. Под процесс аттестации не подходят лица, которые проработали на предприятии менее одного года, молодых специалистов после учебы, а также работников, прошедших переподготовку или повышение квалификации [1, с.46].

Однако стоит заметить, что не всех руководителей российских предприятий удовлетворяют только лишь традиционные методы оценки персонала. Этот факт побудил их начать поиск новых инструментов и методик. В настоящее время в российских компаниях данный процесс основан на оценке работника его коллегами, использовании элементов самооценки, а также большое значение имеет будущий потенциал сотрудника. Такие методы оценки стали появляться на отечественных предприятиях не более, чем 15 лет назад. Чаще всего такие методы оценки называют нетрадиционными или экспериментальными. Наибольшую популярность приобрели такие методы, как метод Центра оценки или Assessment

center, социометрический метод или метод «360-градусной аттестации», а также психологические методы [5, с.13].

Например, при использовании метода Центра оценки отделы кадров применяют как стандартные инструменты, такие как интервью, тесты, опросники, так и преимущественно новые инструменты. К новым инструментам относят деловые упражнения, которые могут быть групповыми или индивидуальными, также аналитические упражнения, всевозможные бизнес-кейсы. Именно поэтому данный способ оценки имеет наибольшую практическую значимость и гарантирует точность, полученных результатов, в среднем на 80-85%. Это обеспечивается путем тщательной разработки заданий под каждую должность и квалификацию, учета десятков показателей, а также тем, что оценку проводит не один эксперт, а группа специалистов.

За последние десятилетия на российских предприятиях наибольшую популярность приобрели социометрические методы оценки персонала. Наиболее применяемых среди них метод - это так называемый метод «360-градусной аттестации». Основная суть данного метода заключается в том, что оценка конкретного работника проводится его коллегами и непосредственным руководителем. Часто к том процедуре привлекают и внешних консультантов, например, клиентов или даже самого сотрудника, то есть проводится самооценка. Конкретная форма проведения такой оценки зависит уже от предприятия, которое его проводит. Это может быть и компьютерное тестирование, анкетирование, беседа. Каждая так называемая оценка имеет свой вес: например, мнение руководителя имеет наибольшее значение, нежели мнение коллеги, но оценка коллеги более весомее, чем оценка, например, клиента.

Наибольшее значение в настоящее время в российских предприятиях приобретают психологические методы оценки персонала. Такие методы проводятся профессиональными психологами или специально обученным персоналом, путем выполнения определенных упражнений или решения задач, результаты, которые помогают оценить тип личности сотрудника, или

спрогнозировать его поведение в конкретной ситуации, степень его стрессоустойчивости. Психологический метод оценки персонала предприятия дает большое количество информации, на основе которого можно дать характеристику любого сотрудника с разных сторон, то есть получить его психологический портрет, так называемую психограмму. Именно она дает возможность описать индивидуальные качества человека, черты его личности, особенности мотивации, самооценку, уровень интеллектуального развития, способность к приобретению новых навыков и умений. Стоит подчеркнуть, что основным преимуществом психодиагностики является разнообразие инструментов и методов, которые применяются для решения разнообразного сектора задач [4, с.89].

Таким образом, в настоящее время в российских предприятиях активно набирает ход процесс пересмотра и преобразования подходов к оценке персонала. Отличительной чертой системы оценки кадров является набор разнообразных методов, показателей и критериев. Однако, необходимо сказать о том, что широко применяемые за рубежом методы оценки также получили распространение и в российских компаниях. Для организации наиболее эффективного процесса оценки персонала, необходимо обеспечить ее соответствие базовым принципам объективности, своевременности, гибкости, достоверности, гласности и, конечно, демократичности.

Список используемых источников:

1. Герчиков, В.И. Управление персоналом: работник - самый эффективный ресурс компании: Учебное пособие / В.И. Герчиков. - М.: ИНФРА-М, 2013. - 282 с.
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: 03.01.2019
4. Мизинцева, М.Ф. Оценка персонала. Учебник и практикум / М.Ф. Мизинцева, А.Р. Сардарян. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 378 с.
5. Myers. S.C. Fundamentals of corporate finance. Third Edition. McGraw-Hill, 2013.-114p