

Понятие и значение оценки персонала предприятия

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

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.

Аннотация. В данной статье рассматривается понятие и значение оценки персонала предприятия, а также обосновывается необходимость оценки персонала для предприятий, осуществляющих свою деятельность в современных условиях рыночной экономики.

Ключевые слова: оценка персонала предприятия, система управления персоналом предприятия, эффективность деятельности предприятия.

The concept and value of the assessment of the personnel of an enterprise

Abstract. This article discusses the concept and importance of the assessment of personnel of the enterprise, as well as the need to assess the personnel for enterprises operating in the modern market economy.

Key words: assessment of the personnel of the enterprise, system of management of the personnel of the enterprise, efficiency of activity of the enterprise.

В современных условиях рыночных отношений, когда в России активно развивается экономика и бизнес, одним из главных вопросов, который встает перед предприятиями и организациями является подбор и расстановка кадров. Наиболее эффективным способом решения данной проблемы является проведение процедуры оценки персонала предприятия.

Оценка персонала – это сложная система мероприятий, направленных на выявление основных характеристик персонала. Результаты проведения данных мероприятий призваны установить соответствие качественных характеристик

сотрудников требованиям должности или рабочего места. Назначение данной системы заключается в том, что она призвана помочь руководителю организации принять управленческие решения, которые обеспечат рост результативность работы кадров предприятия и как следствие повысят эффективность деятельности предприятия в целом [2, с. 130].

Стоит заметить, что конкретные схемы и методы, направленные на осуществление наиболее эффективной оценки различных категорий сотрудников, начали появляться еще в 50–80-е годы прошлого века. И начиная с 90-х гг. все накопленные в этой области знания и методики систематизируются и обновляются согласно требованиям современности.

Оценка персонала предприятия является одной из ключевых функций процесса управления на предприятии. Она стоит наравне с такими функциями управления, как кадровое планирование, подбор персонала, обучение и повышение квалификации персонала, формирование кадрового резерва, а также анализ работы персонала и его развитие. Важно то, что процедура оценки персонала является базой для ряда аспектов работы с кадрами. К таким аспектам можно отнести прием персонала на работу, его обучение, продвижение по службе, мотивацию, увольнение, поощрение. Управление персоналом не может быть эффективным ни по одному из данных направлений, если при этом не провести оценку соответствующих деловых, личностных или профессиональных качеств работников [4, с. 308-314].

Следует подчеркнуть, что несмотря на столь высокое значение данной процедуры, проблемы и основные аспекты оценки персонала предприятия остаются недоработанными как в теоретическом, так и в практическом плане. Это можно объяснить тем, что руководители предприятий в большинстве случаев избегают процесс оценки персонала: они считают это дополнительной нагрузкой, которая при этом является достаточно малоэффективной, так сказать «очередной кампанией», которая может внести противоречия в их отношения с кадрами [3]. Со стороны сотрудников также прослеживается негативное отношение к процессу оценки, так как они убеждены, что в результате проверки компетенций

произойдет ухудшение их положения. Также стоит учесть то, что описываемая в научной литературе система методов и способов оценки персонала предприятия предполагает проводить ее в том случае, когда возникла соответствующая необходимость, например, определение результатов работы предприятия, разработка и распределение фондов материального поощрения и др. То есть, можно сказать, что перечисленные выше причины обусловлены в первую очередь непониманием и недоверием к реальным возможностям оценки персонала.

На самом же деле необходимо понимать, что оценка персонала играет одну из главных ролей в деятельности предприятия. Ее значение состоит в том, что она помогает определить результаты труда, уровень знаний и квалификацию сотрудников, а также их деловые и личные качества. Она является основой для создания кадрового резерва, разработки системы мотивации, развития и обучения персонала. Осуществив оценку персонала, можно определить место и роль каждого сотрудника в рамках конкретного предприятия. А также важно то, что результаты, полученные в ходе ее проведения дают возможность спрогнозировать дальнейшее развитие и возможности продвижения по карьерной лестнице. В конечном итоге проведенные мероприятия оказывают положительное воздействие на эффективность работы как отдельных сотрудников, так и предприятия в целом.

Для того чтобы процедура оценки персонала была наиболее эффективной и информативной в рамках конкретной организации необходимо применять такую методику, которая приспособлена к сложившимся условиям ее функционирования, то есть отражающую специфику ее деятельности, сегмент рынка, в котором она работает, и самое главное соответствующую целям и задачам оценки. Создать универсальную систему оценки персонала, которая одинаково подходила бы для различных организаций практически невозможно. Например, в Японии основу оценки персонала составляет определение знаний, умений и навыков каждого отдельного работника, что соответствует принятой в стране философии производства. Особенностью такой кадровой оценки является ее обязательность для каждого сотрудника и строгая периодичность [1, с. 57].

Во многих российских организациях в настоящее время процесс оценки персонала носит достаточно примитивный характер. Это, прежде всего выражается в оцениваемых критериях и показателях. Чаще всего акцент делают на таких показателях как, стаж, возраст, квалификация, трудовая биография и пр. При этом оценка носит субъективный характер, так как основой выступают личные предпочтения тех лиц, которые непосредственно ее проводят, а научно обоснованные методики используются крайне редко. Но вместе с тем стоит отметить то, что интерес практиков к оценке персонала возрастает. Это связано с активно развивающимися экономическими и социальными условиями, с постоянно растущей на рынке конкуренцией. Именно это выступает причиной того, что наиболее предусмотрительные собственники предприятий выделяют немалые средства на развитие умений и навыков своих сотрудников. Но необходимо помнить, что прежде чем совершенствовать сотрудника, необходимо понять — на каком уровне он находится в текущий момент своей деятельности, и спрогнозировать возможную перспективу его дальнейшего развития. Именно эти цели преследуют внедряемые в систему управления персоналом современные подходы и методы оценки персонала [4, с. 112].

Итак, подводя итог, можно сказать, что оценка персонала является одной из ключевых частей всей системы управления персоналом любого предприятия. Она представляет собой целенаправленную процедуру, на основе проведения которой определяется соответствие качественных характеристик работника требованиям конкретной должности или рабочего места. Результаты оценки являются основой многих управленческих решений относительно кадров организации. Выбор методов оценки персонала для каждой конкретной организации является уникальной задачей, решить которую может только руководство самой организации. Основное значение оценки персонала заключается в том, что на ее основе можно сформировать работоспособный и высокоэффективный коллектив, что является одной из главных задач в кадровой работе на сегодняшний день.

Список используемых источников:

1. Иванова С.В. Как найти своих людей: Искусство подбора и оценки персонала для руководителя / С.В Иванова. - М.: Альпина Паблишер, 2014. – 230с.
2. Одегов Ю.Г. Управление персоналом / Ю.Г. Одегов. – М.: Юрайт, 2014. – 311с.
3. Планирование потребности в персонале: портал о кадровом менеджменте: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.hrm.ru/planirovanie-potrebnosti-v-personale>. Дата доступа: 27.03.2018
4. Фурта С.Д. Корпоративные программы обучения как инструмент решения комплексных задач развития персонала / С.Д. Фурта // Управление развитием персонала. - 2014. — №4. — С.308-314
5. Myers. S.C. Fundamentals of corporate finance. Third Edition. McGraw-Hill, 2013.- 114p