

УДК 331.108.4

Матросова В.А.

студент

*4 курс, факультет «Экономика, сервис и предпринимательство»
Институт сферы обслуживания и предпринимательства (филиал)*

ДГТУ

Россия, г. Шахты

ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ТРУДА ПЕРСОНАЛА: СУЩНОСТЬ И ЭТАПЫ ОЦЕНКИ

Аннотация

В данной статье автор рассматривает процесс оценки результатов труда персонала. В ходе исследования были изучены сущность процесса оценки и основные этапы. Также выделены автором показатели оценки и задачи, а также были представлены основные требования и условия оценки сотрудников.

Ключевые слова: персонал, оценка труда, эффективность организации, управление.

Matrosova V.A.

student

4 course, faculty « Economics, service and entrepreneurship»

Institute of service and business (branch) DSTU

Russia, Shakhty

EVALUATION OF PERSONNEL: ESSENCE AND STAGES OF EVALUATION

Annotation

In this article, the author examines the process of assessing the results of the work of staff. The study examined the nature of the evaluation process and the

main stages. The author also identified the indicators of evaluation and tasks, as well as the main requirements and conditions of employee evaluation.

Key words: personnel, labor assessment, organizational effectiveness, management.

Качество работы современной организации всегда зависит от качества работы коллектива. Для того чтобы правильно и грамотно оценить работу персонала необходимо четко выявить любые аспекты, которые напрямую связаны с выполнением сотрудниками поставленных перед ними задач и при этом учитывать личностные качества персонала. Под оценкой персонала понимается определенный целенаправленный процесс соотношения качественных характеристик персонала тем требованиям, которые предъявляет компания и занимаемая должность.

Существует несколько целей процесса оценки персонала. Административная цель достигается в процессе принятия и обоснования какого-либо административного решения, например повышение или понижение по службе, данные решения принимаются на основе результатов уже проведенной оценки деятельности сотрудников.

Рассмотрим информационную цель оценки, сущность которой состоит в том, что процесс оценки позволяет как руководителям, так и сотрудникам получать достоверную информацию о результативности деятельности. Данный вид информации довольно важен, так как позволяет сотруднику совершенствоваться в своей деятельности, а руководителям позволяет принимать правильные решения в отношении дальнейшей стратегии развития [1].

Еще одной целью является мотивация, она состоит в том, что оценка персонала по своей сути является сильнейшим мотиватором деятельности работников. Для руководителей мотивационная цель заключается, прежде всего, в адекватной оценке производительности и соответствующим вознаграждением труда [3].

Как и любая деятельность оценка персонала компании несет в себе определенные задачи:

- оценка потенциала будущих и действующих сотрудников в целях снижения риска выдвижения и принятия некомпетентных сотрудников;
- определение необходимых затрат на обучения;
- поддержка чувства справедливости и мотивации;
- организация обратной связи;
- разработка обучающих и развивающих программ.

Оценку результатов деятельности необходимо проводить со всеми категориями сотрудников, при этом оценка рабочего персонала намного легче, чем оценка руководителей и специалистов.

Существуют две группы показателей, которые используются в процессе оценки: косвенные и прямые показатели.

Так прямые показатели легко измеримы, и поддаются объективной оценке и всегда устанавливаются заранее, а значит, именно, на их основе определяется степень достижения поставленных целей.

Если рассматривать косвенные показатели, то они характеризуют факторы, которые косвенным образом влияют на достижение профессиональных результатов. В данном случае показатели невозможно количественно определить, так как они описывают работника по критериям, которые соответствуют «идеальным» представлениям о том, как следует выполнять их должностные обязанности и функции, составляющие основу должности.

Существуют определенные этапы оценки персонала:

- этап определения требований к сотруднику;
- этап описания функций;
- этап оценки по факторам конкретного исполнителя;
- этап расчета общей оценки;

- этап сопоставления со стандартами;
- этап оценки уровня сотрудника;
- этап информирования подчиненного о результатах оценки.

В процессе оценки главным субъектом является линейный руководитель. Именно он отвечает за полноту предоставляемой информационной базы и ее объективность, необходимой для процесса оценки, а также проводит оценочную беседу с персоналом [2].

Если рассматривать задачу службы отдела персонала, которая занимается оценкой кандидатов при приеме на работу, то она состоит в том, чтобы отобрать работника, имеющего гипотетическую возможность достичь ожидаемого организацией результата. Поэтому оценка кандидата при приеме на работу является одной из форм предварительной оценки.

К сожалению, все существующие методы оценки сотрудников обладают одним недостатком, а именно субъективностью, т.к. решение в большинстве своем зависит от того, кто оценивает.

Рассмотрим необходимые условия и требования к технологии оценки персонала:

- условие объективности, т.е. оценка не может зависеть от личностных мнений субъекта;
- условие надежности, т.е. оценка не может зависеть от влияния ситуативных факторов;
- требование достоверности – достоверная оценка умений и навыков;
- условие возможного прогноза, т.е. оценка должна предоставлять данные о том, к какому виду деятельности склонен объект оценки;
- требование к комплексной оценке, т.е. не только каждого члена организации, но и также отношения и связи внутри самой организации;
- требование доступности, т.е. процесс и критерии оценки должны быть доступны каждому сотруднику;

– требование проводить оценочные процедуры так, чтобы не дезорганизовывать работу компании.

Таким образом, в условиях стремительно развивающейся сферы бизнеса, эффективность организации во многом зависит от ее работников. Поэтому для контроля и мониторинга производительности используются различные методы оценки персонала на соответствие занимаемым должностям.

Использованные источники:

1. Оценка персонала // Grandars.ru. 2017.
URL : <http://www.grandars.ru/college/biznes/ocenka-personala.html> (дата обращения 13.04.18).
2. Алавердов, А.Р. Управление персоналом: Учебное пособие / А.Р. Алавердов, Е.О. Куроедова, О.В. Нестерова. – М.: МФПУ Синергия, 2013. – 192 с.
3. Горностаева Ж.В., Кушнарёва И. В. Мотивация труда в предпринимательской деятельности / Экономика и менеджмент: современные детерминанты модернизации и трансформации : коллектив. моногр. / Айдинова, А. Т. [и др.]. – М. : Миракль, 2017. – С. 79-91