

Секция «Социология организаций и социальных технологий»
Система оценки персонала в современной организации

Сергучев Петр Андреевич

Студент (бакалавр)

Северо-Восточный федеральный университет имени М.К. Аммосова, Якутск, Россия

E-mail: serguchev96@mail.ru

Современные организации сталкиваются со многими трудностями в XXI веке, одной из самых влиятельных является спад экономического роста и развития Российской и Мировой экономик. Данные изменения в первую очередь отражаются на человеческих ресурсах. Требованиями времени являются разработка инновационных технологий управления персоналом.

Цель доклада проанализировать систему оценки персонала в современной организации. Система оценки персонала - это набор нескольких инструментальных систем, прочно связанных основными функциями управления персоналом. Такой инструментальной системой является субъект, предмет, критерий и метод.

Стратегическая задача системы оценки персонала - реализация целей развития организации. Регулярная и систематическая оценка сотрудников предоставляет руководству организации информацию, необходимую для принятия обоснованных решений о повышении заработной платы, повышении в должности или увольнении. В последнем случае данные о систематическом неудовлетворительном выполнении сотрудником своих должностных обязанностей значительно облегчает положение организации в случае судебного разбирательства при увольнении. Все это накладывает соответствующие требования на систему оценки эффективности работы сотрудников.

Во-первых, система оценки должна быть максимально объективна, критерии должны быть открытыми и понятными для сотрудников и восприниматься ими как объективные.

Во-вторых, результаты оценки должны быть конфиденциальными, т.е. известными только сотруднику, его руководителю, отделу человеческих ресурсов. Обнародование результатов создает напряженность в организации, способствует антагонизму между руководителями и подчиненными, отвлекает сотрудников от подготовки и реализации плана устранения недостатков. Во многих случаях нецелесообразно информировать о выводах по результатам оценки и самого оцениваемого сотрудника. Например, в случае принятия решения о наличии непреодолимых барьеров на пути развития карьеры сотрудника. Создать универсальную систему оценки персонала, одинаково подходящую для различных организаций и отвечающую всем перечисленным выше требованиям практически невозможно. Оценка персонала включает:

периодическую аттестацию персонала;

оценку текущих результатов работника или возглавляемого им коллектива

(для менеджеров);

оценку потенциальных способностей;

социально-психологическую оценку;

долгосрочную оценку на основе изучения длительного периода трудовой деятельности и экспрессивную оценку результатов деятельности или потенциальных возможностей сотрудника в какой-то момент времени;

комплексную оценку деятельности во всем объеме выполняемых функций и локальную оценку какой-либо функции или стороны деятельности;

самооценку, оценку работника коллегами по работе, оценку подчиненного руководителем (оценка «сверху»), оценку руководителя подчиненными (оценка «снизу»).

Оценку достижения целей, которая широко используется при оценке результатов труда управленческого персонала и основана на установлении для каждого управляющего ясных и четких целевых показателей, на которые должен выйти руководитель к определенному сроку.

Они еще могут подразделяться на формальных и неформальных субъектов. К формальным субъектам можно отнести работников и руководителей служб управления персоналом, и членов квалификационной и аттестационной комиссии. А вот неформальный субъект состоит из коллег, независимых экспертов, представителей профсоюзных органов и других общественных органов объединения персонала.

Если объект оценки - это тот, кого оценивают. То предмет оценки - это личные качества работников.

Можно выделить четыре группы критериев, которые используются в организации XXI века.

1. Профессиональные критерии содержат характеристики профессиональных знаний, профессионального опыта, умений, навыков, квалификации и результатов труда.

2. Деловые критерии - ответственность, организованность, инициативность, деловитость.

3. Морально-психологические критерии - психологическая устойчивость, способность к самооценке, честность, справедливость.

4. Специфические критерии - образуются на основе присущих человеку качеств, и характеризуют его состояние здоровья, авторитет, особенности личности.

При оценке результативности труда используют две группы показателей:

- Прямые (или количественные) легко измеримы, поддаются объективной количественной оценке и устанавливаются заранее; на основе определяются степень достижения поставленных целей.
- Косвенные, косвенным образом влияющие на достижения результатов; их невозможно количественно определить.

* * *

Таким образом, система оценки персонала имеет свои очень интересные и нужные подходы для отбора персонала. Выбор методов оценки персонала для каждой конкретной организации является уникальной задачей. Система оценки персонала должна учитывать и отражать ряд факторов - стратегические цели организации, состояние внешней среды, организационную культуру и структуру, традиции организации, характеристики занятой в ней рабочей силы. В динамичных организациях, действующих в условиях изменяющейся внешней среды, более подходят нетрадиционные методы. При выборе системы оценки необходимо обратить особое внимание на ее соответствие другим системам управления персоналом - материальное и моральное стимулирование, планирование карьеры, профессиональное обучение, чтобы добиться синергетического эффекта и избежать конфликтов и противоречий.

И все эти критерии, созданные известными учеными, помогут правильно оценить персонал и повысить эффективность и конкурентоспособность персонала в организациях

XXI века.

Источники и литература

- 1) 1. Байтасов Р.Р. Управление персоналом. Ростов-на-Дону.:Феникс. 2014.
- 2) 2. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации. Москва.:ИНФРАМ-М. 2011
- 3) 3. www.tomakechoice.com (Метод иерархий в отборе и оценке персонала)