

Система оценки персонала в организации

Цыганкова Лилия Алексеевна

Приамурский государственный университет имени Шолом-Алейхема

студент

Аннотация

Персонал организации - это группа сплоченных людей, на которых сознательно повлияло достижение целей и задач, поставленных организацией. Исследование теории и практики оценки качества и продуктивности работы персонала является главной задачей. Оценка работы сотрудников позволяет обеспечивать стабильное функционирование всей организации и успешно решать производственные задачи.

Ключевые слова: оценка работы персонала, руководитель, персонал, организация, человеческие ресурсы.

Motivation and stimulation of labor as an area of personnel audit

Tsygankova Lilia Alekseevna

Sholom-Aleichem Priamursky State University

Student

Abstract

The staff of an organization is a group of cohesive people who are consciously influenced by the achievement of the goals and objectives set by the organization. The study of the theory and practice of assessing the quality and efficiency of staff work is an urgent task. Evaluation of the work of personnel allows you to ensure the normal functioning of the entire organization and successfully solve production tasks.

Keywords: personnel performance assessment, manager, personnel, organization, human resources.

Успех предприятия был обеспечен работникам, и поэтому современная концепция управления предприятием включает выделение большого количества функциональных направлений управленческой деятельности, которые связаны с управлением персоналом предприятия. Приоритеты повышения эффективности управления его основными категориями и оценки работы ключевых категорий предъявляют новые требования к существующим системам оценки эффективности работы персонала с повышением качества труда, повышением профессионализма, мотивацией работы. В то же время разработка системы оценки продуктивности работы сотрудников становится одной из главных составляющих общей системы управления. Изучение теории и практики

оценки качества и продуктивности работы персонала является одной из важных задач.

Оценка работы персонала - это «процесс сбора, анализа и оценки информации о том, как работники выполняют порученную работу, и выяснения того, в какой степени их рабочее поведение, рабочие показатели и индивидуальные характеристики отвечают требованиям организации и руководства». [5] Оценка эффективности работы персонала является неотъемлемой частью процесса управленческого контроля, проводимого с точки зрения человеческих ресурсов организации.

Главное место в теории управления персоналом занимает такая категория, как сотрудники организации.

Персонал организации - это группа сплоченных людей, на которых сознательно повлияло достижение целей и задач, поставленных организацией.

Персонал организации может рассматриваться в различных аспектах, что позволяет охарактеризовать его более с точки зрения его многомерности. Трактовка категории "персонал" обусловлена сложностью человека как органического и психологического феномена. Разработка и применение различных методик воздействия на персонал обусловлены многомерностью характера, ситуативностью и относительным качеством работы Генерального штаба и конкретного человека в частности.

По мнению персонала, под оценкой понимается санкционированная деятельность по осуществлению лиц (занятых, сотрудников) по определению соответствия человека выполняемым им задачам, достижениям, степени жесткости, необходимой для работы.

Точная оценка качеств одного человека возможна, если четко сформулированы требования к ним. Поэтому такие требования были разработаны высококвалифицированными специалистами.

Качества оцениваемых людей называются ее факторами, образующими единую систему, так как объективность оценки возможна только на основе комплексного метода. При отсутствии ясности и конкретных подходов одно и то же качество может интерпретироваться с разных позиций.

Основной смысл оценки эффективности работы персонала заключается в том, что на ее основе руководители имеют возможность определить, насколько результаты работы подчиненных соответствуют установленным требованиям, и организация может создавать такие программы управления персоналом (стимулирование труда, обучение и развитие персонала, планирование персонала и т. д. это позволит максимально увеличить кадровый потенциал организации. [1]

Оценка эффективности работы персонала позволяет обеспечивать нормальное функционирование всей организации и успешно решать производственные задачи с использованием следующих методов оценки работы персонала:

1. Оценка эффективности состоит из установления стандартов или нормативов, а затем сравнения результатов работы любого сотрудника с

этими стандартами. Этот метод чаще всего используется в условиях производства.

2. Оценка на основании письменных характеристик обычно делается при подготовке к аттестации, при принятии решения о подготовке резерва на руководящие должности и при назначении, перемещении в другие отделы.

Письменное описание сотрудника обычно готовит его непосредственный начальник. Необходимость стандартизации функций предусмотрена аттестационной комиссией, которая требует от руководителей подготовки в соответствии с установленной формой определения вопросов, которые необходимо охватить (например: рабочие достижения, уровень профессиональной подготовки, оценка профессионального потенциала работника, потребность в обучении и повышении квалификации, возможность перевода на более сложную и ответственную работу и др.).

3. Рейтинговые шкалы позволяют руководителю оценить темпы развития деловых качеств работника, тенденцию к определенным видам трудового поведения или готовность к достижению определенных результатов труда. Оценочные шкалы включают использование конкретных форм оценки. Оценочная форма (форма) состоит из ряда шкал, оценивающих различные аспекты работы, такие как профессиональные знания, качество и количество выполняемой работы, способность к самостоятельной работе, уровень развития профессиональных навыков и др.).

4. Методы ранжирования - это метод оценки работы подчиненных, который позволяет сравнивать сотрудников друг с другом, а не только с установленным стандартом или эталоном. Эти методы характеризуются тем, что они просты в использовании, позволяют легко делиться хорошими и плохими работниками, предоставлять информацию, необходимую для принятия управленческих решений (повышения заработной платы, увольнения, продвижения по службе или повышения по службе и т. д.).

Существует несколько разновидностей ранжирования: прямое ранжирование, чередующееся ранжирование, парное сравнение.

5. Предоставленное распределение - это форма сравнительной оценки, в которой менеджер предоставляет зависимость от категории в соответствии с правилом по умолчанию. В то же время считается, что проявление оценочных эксплуатационных характеристик подчиняется нормальному закону распределения.

6. Оценка трудового поведения используется, когда оценочные формы, содержащие утверждения или формулировки, описывают эффективные и неэффективные типы трудового поведения. При этом оценка проводится по ряду параметров, касающихся работы или достижения целей.

7. Управление целевыми показателями как метод оценки эффективности основывается на постановке перед исполнителями целевых показателей, которые должны быть достигнуты за определенный период времени (месяц, квартал, год). Чаще всего такой подход используется для оценки работы специалистов и руководителей разного ранга. [2]

Целевое управление как метод оценки сотрудников включает широкое использование объективных показателей, таких как объем продаж, прибыль в рублях, количество жалоб и др. Основными элементами целей управления являются: постановка целей, планирование задач, постоянный мониторинг, оценка достигнутых результатов и подведение итогов.

Решающая роль в оценке отводится непосредственному руководителю, который лучше других знает своих подчиненных, полностью несет ответственность за результаты их деятельности, за правильное применение поощрительных и карательных мер, за их обучение и развитие.

Особое внимание уделяется методической стороне процедур оценки, особенно проведению собеседований. Умений, с которым руководитель проводит обсуждение итогов оценки с подчиненными, является ключевым фактором, от которого зависит эффективность программы трудовой деятельности.

Методы организации и проведения бесед с работниками в процессе их аттестации подбираются с учетом индивидуальности работника, уровня предварительной оценки его качеств и достижений, рейтинга работника.

Таким образом, система оценки результатов деятельности работников ориентирована на учет особенностей труда на каждом рабочем месте по наиболее существенным параметрам, включающая стандарты и критерии оценки результативности, порядок установления оценки и расчета оценочных баллов, организацию процесса аттестации и меры, принимаемые по ее результатам.

Библиографический список

1. Базаров Т.Ю., Беков Х.А., Аксенова Е.А. Оценка управленческого персонала государственных и коммерческих структур. М.: Центр Кадровых Технологий - XXI век, 2010. 312 с.
2. Веснин В.Р. Управление человеческими ресурсами. Теория и практика: учебник. – М.: Проспект, 2015. 688 с.
3. Захарова Т.И., Стюрина Д.Е. Оценка персонала: учебно-практическое пособие. М.: Евразийский открытый институт, 2011. 167 с.
4. Магура М.И., Курбатова М.Б. Оценка работы персонала. М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез»», 2012.
5. Митрофанова Е.А., Ивановская Л.В. Оценка результатов труда персонала и результатов деятельности подразделений службы управления персоналом: учебно-практическое пособие. М.: Проспект, 2012. 66 с.