

УДК 658.3.012.4

*Тихонов Н.Е. студент,*

*1 курс, Институт финансов, экономики и управления,*

*Тольяттинский Государственный Университет,*

*Тольятти (Россия)*

*Николаев А.А. студент,*

*1 курс, Институт финансов, экономики и управления,*

*Тольяттинский государственный университет,*

*Тольятти (Россия)*

*Миндубаева Н.Р. студент,*

*1 курс, Институт финансов, экономики и управления,*

*Тольяттинский государственный университет,*

*Тольятти (Россия)*

*Мартынова О.Ю. студент,*

*1 курс, Институт финансов, экономики и управления,*

*Тольяттинский государственный университет,*

*Тольятти (Россия)*

## **СИСТЕМА И МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ.**

*Аннотация:* Полностью воссозданная система, позволяющая эффективно оценивать персонал любой компании, любой сферы.

*Ключевые слова:* методы, система, оценка персонала, организация, менеджмент.

## **Personnel assessment system and methods in the organization.**

**Annotation:** Fully reconstructed system allowing effective assessment of the personnel in any company, any sphere.

**Keywords:** methods, system, personnel assessment, organization, management.

Многие предприятия всегда сталкиваются с одной из ключевых проблем развития бизнеса – проблема оценки своего состава рабочих. Для увеличения эффективности любой структуры нужны постоянные улучшения, знание своих направлений развития и действия, которые необходимы, чтобы избегать ошибок. Оценка персонала (в дальнейшем – ОП) нужна не только для корректировки труда на предприятия, но и для усовершенствования организации. Усовершенствование предприятия будет отражаться в том, что оно сможет дать лучшие условия для роста своих работников.

Деловая ОП – совокупность методов выявления характеристик сотрудников, которые в дальнейшем помогают управляющему предприятием в принятии сложных управленческих решений, ориентированных на увеличение производительности фирмы.

Принято обособлять, что ОП проводится по трём направлениям для развития предприятия:

1. Исследование проведенной работы – в данной направлении происходит оценка качества выполненной работы;
2. Оценка работника предприятия, как отдельная личность – здесь выявляются особенные черты сотрудника и сравнивают с идеальными для данного места работы;
3. Анализ компетенций работника – анализ выявленных эталонных качества и сравнение их с конкретным человеком.

Что значит оценить своих сотрудников? Это значит, что каждого сотрудника необходимо сравнить с «идеальным образом» человека, который нужен на данном типе предприятия.

Но это не просто оценить компетенции и качества, нужно также оценить у каждого сотрудника его психологическое состояние и аспекты трудовой деятельности. Если правильно организовать такую оценку, то это позволить предприятию:

- Выявлять мобильность каждого специалиста предприятия;
- Управлять карьерным ростом каждого работника;
- Осуществлять «передвижение» кадров с учетом особенных качеств;
- Выстраивать психологический портрет;
- Выявлять лучших из лучших.

Вообще, если говорить о правильной выстроенной оценке, то она должна быть:

- Регулярной;
- Она должна иметь цель;
- Система должна быть прозрачной для каждого.

Но система оценки не должна быть только правильной, она должна быть еще и эффективной. Для того, чтобы достичь такого условия она должна основываться на основной и универсальной схеме, которая состоит из следующих пунктов:

1. Для начала необходимо выявить потребность компании в ОП и на основе этого сформировать цели, которые будут преследоваться про ОП;

2. Второй этап – это определение объекта оценки;
3. Определение критериев ОП;
4. Метод ОП;

Остановимся на методах ОП, сам выбор метода при ОП тоже основывается на некоторых критериях, среди которых: соответствие поставленным в начале целям, затратность, объективность, востребованность и т.д.

5. Следующий этап – подготовительный этап, который включает в себя создание нормативной базы, обучение персонала, проводящего ОП, информирование состава рабочих о проведении ОП;
6. Система вступает в основной этап, в котором как раз и проводится ОП;
7. Анализ полученных данных;
8. Принятие управленческого решения.

Вернемся и более детально изучим какие же бывают методы при ОП. Их обычно классифицируют на три большие группы: количественные, качественные и смешанные.

Количественные методы – все результаты, полученные в этом методе, фиксируются в числах. Сюда можно отнести:

- Ранговый метод;
- Метод «банальной оценки»;
- Свободная «банальная оценка».

Качественные методы – методы, которые определяют сотрудника без применения количественных показателей.

- Матричный подход;
- Метод «360 градусов»;
- Групповое обсуждение;
- Система произвольных характеристик.

И смешанные методы – это объединение как качественных, так и количественных методов.

- Тестирование;
- Система группировок;
- Сумма оценок.

Все указанные методы не способны оценить человека полностью, они способны оценить лишь определённый аспект работы или психологическое состояние.

Итак, система ОП сложная и непредсказуемая, имеющая множество нюансов. Для того, чтобы система эффективно получала результаты необходимо уделять огромное внимание на каждый аспект, иначе весь труд, вложенный в ОП – может выйти отсутствием требуемой информации.

### **Список используемой литературы:**

1. Анцупов, А.Я. Социально-психологическая оценка персонала: Учебное пособие / А.Я. Анцупов, В.В. Ковалев. - М.: Юнити, 2013. - 391 с.
2. Денисов, А.Ф. Отбор и оценка персонала: учебно-методическое пособие / А.Ф. Денисов. - М.: Аспект-Пресс, 2016. - 304 с.

3. Кибанов, А.Я. Управление персоналом: Теория и практика. Оценка и отбор персонала при найме и аттестации, высвобождение персонала: Учебно-практическое пособие / А.Я. Кибанов. - М.: Проспект, 2013. - 80 с.
4. Мотовилин, О.Г. Оценка персонала в современных организациях. Ассесменттехнологии. Профессиография. Организационная диагностика / О.Г. Мотовилин, И.А. Мотовилина. - М.: ИКСР, 2009. - 388 с.
5. Реймаров, Г.А. Комплексная оценка персонала: Инженерный подход к управлению качеством труда / Г.А. Реймаров. - М.: Издательство ЛКИ, 2017. - 422 с.