

МЕТОДИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПРОЦЕССА ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ В ЦЕЛЯХ РАЗВИТИЯ ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННОГО ОБУЧЕНИЯ

Михайлова О. П., канд. экон. наук, доцент, Сороченкова А.В.
Оренбургский государственный университет

Для достижения стоящих перед предприятием целей руководителю необходимо стимулировать работников к более качественной и эффективной работе. У сотрудников должна быть достаточно развитая внутренняя мотивация, и они должны понимать, что добившись хороших результатов, смогут сделать успешную карьеру. Поэтому при подборе персонала предпочтение нужно отдавать работникам, имеющим четкие цели к достижению новых результатов. Помимо мотивации необходимо, чтобы работники совершенствовали свои знания, проходили переобучение и повышение квалификации. Основой практико-ориентированного обучения может выступать оценка персонала на предприятии.

Производственный потенциал предприятия напрямую зависит от работы, вовлеченности и квалификации персонала. Каждое предприятие стремится приумножить свой производственный потенциал. Следовательно, перед ним ставится задача не только не допустить снижения, но и обеспечить прирост потенциала.

Рассмотрим индексы производительности труда по России и основным отраслям экономики РФ в 2014-2016 гг.

Таблица 1- Индексы производительности труда по России и основным отраслям экономики РФ в 2014-2016 гг. [8].

Виды экономической деятельности	Год			Отклонения		
	2014	2015	2016	2015/2104	2016/2015	2016/2014
1	2	3	4	5	6	7
В целом по экономике	100,7	97,8	99,8	-2,9	2	-0,9
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	103,3	104,9	103,9	1,6	-1	0,6
Рыболовство, рыбоводство	96,1	99,5	96,3	3,4	-3,2	0,2
Добыча полезных ископаемых	102,8	98,4	98,3	-4,4	-0,1	-4,5
Обрабатывающие производства	102,5	96,9	100,8	-5,6	3,9	-1,7
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	100,2	99,9	102,1	-0,3	2,2	1,9

Продолжение таблицы 1

1	2	3	4	5	6	7
Строительство	98,4	101,0	96,4	2,6	-4,6	-2
Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	98,7	91,5	96,9	-7,2	5,4	-1,8
Гостиницы и рестораны	99,8	94,1	95,2			
Транспорт и связь	100,4	99,4	99,8	-1	0,4	-0,6
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	98,6	97,2	100,3	-1,4	3,1	1,7

По приведённым данным можно наблюдать динамику изменения производительности по годам и увидеть, что производительность труда по некоторым видам экономической деятельности, в том числе, относящимся к промышленной области, в отчетном периоде снизилась по сравнению с предыдущим годом.

Эффективно разработанная методика оценки персонала является результативным инструментом, позволяющим выявить слабые и сильные стороны деятельности персонала, составить план профессионального развития работников в целях повышения результативности деятельности предприятия.

Проведение оценочных мероприятий должно встраиваться в общую систему управления на предприятии таким образом, чтобы реально способствовать развитию практико-ориентированного обучения и повышению квалификации работников [7, с.138].

Оценка персонала важна для разъяснения каждому сотруднику его роли в производственном потенциале, позволяет увидеть, как результат его работы вписывается в общий результат организации [1, с.70]; помогает развивать организационные взаимоотношения между структурными подразделениями предприятия [2, с.126].

Для создания и развития оптимальной системы оценки персонала на предприятии, а также систематического увеличения производственного потенциала необходимо знать различные методы и грамотно применять их.

Каждый определенный этап работы персонала на предприятии предполагает использование определенных методов оценки. В настоящее время в отечественной и мировой практике разработано значительное число систем оценки персонала. Традиционным методом оценки персонала на российских предприятиях является аттестация [4, с.47].

Выбор метода оценки персонала предприятием зависит от соответствия ее бизнес-задачам и корпоративной культуре организации, а также от грамотности внедрения [3, с.134].

Распространенными методами оценки персонала являются:

- управление по целям
- управление результативностью
- ассесмент-центр
- метод 360 градусов (метод оценки по компетенциям)
- экспресс-оценка
- оценка на основании письменных характеристик
- оценка с использованием шкалы
- ранжирование
- заданное распределение

Рисунок 1 - Распространенные методы оценки персонала

Помимо теоретических знаний вышеперечисленных методов необходимо чтобы на предприятии имелся компетентный специалист в области оценки персонала. По экспертной оценке с дефицитом квалифицированных специалистов сталкивается две трети предприятий Российской Федерации. В большей степени он характерен для крупных промышленных предприятий.

Одной из актуальных проблем является точность оценки трудового потенциала работника, попадающих в область внимания специалиста по персоналу или эксперта. Почти каждый второй работник сомневается в справедливой оценке эффективности труда. Совокупность вероятных ошибок, которые влекут несправедливость оценивания, - некомпетентность и субъективное мнение специалистов-экспертов. В связи с этим роль специалиста-эксперта становится ключевой. Специалист должен быть квалифицированным и исключать возможные ошибки. Ошибки могут быть следующие:

- уравнивание работников;
- низкая дифференциация сотрудников;
- избыток оценочной информации;
- недостаток применяемых критериев;
- снисходительность со стороны экспертов;
- субъективное мнение экспертов.

В связи с вышесказанным важно понимать проблему компетентности экспертов, как главных участников процесса оценки. Грамотная оценка работы персонала позволяет выявить функциональную роль определенного работника в масштабах организации в соответствии с его компетенциями, а также производительность труда, проследить динамику данного показателя и наметить возможные варианты повышения квалификации при помощи обучения.

Правильная оценка является важнейшим средством мотивации поведения персонала, так как адекватно оцененные затраты труда будут обеспечивать дальнейший рост производительности труда работников, но только в том случае, если трудовые затраты будут оцениваться справедливым и компетентным специалистом.

Существенной проблемой является подбор экспертов. Большинство руководителей в целях экономии средств отказываются от систематической оценки персонала в деятельности организации или же нанимают недостаточно квалифицированных специалистов. В случае же, если специалист достаточно компетентен, то ему все равно необходимо систематически совершенствоваться и обучаться. Кроме того, необходимо измерять способности эксперта к оценке труда путем специально разработанных методов.

Существует множество эффективных методов оценки персонала, но в итоге решения принимаются экспертами-оценщиками, среди которых не все способны к безошибочным оценкам. Одним из вариантов оптимизации процесса оценивания можно назвать тщательный отбор экспертов, а также систематическое обучение и периодическую оценку компетенций специалистов.

Список литературы

1. Гладышева, А.В. *Современные подходы к управлению трудовыми ресурсами в организации* / А.В. Гладышева // *Социально-экономические явления и процессы* – 2011. - №12. – С.66-70.

2. Гольшиков, И.А. *Формирование механизма управления трудовыми ресурсами* / И.А. Гольшиков // *Модернизация экономических отношений в отраслях народного хозяйства* – 2012. - №5. – С.126-128.

3. Зебелин, Д.А. *Комплексная оценка общего развития компании как один из этапов оценки деловой активности компании* / Д.А. Зебелин // *Теория и практика современной науки*. – 2016. - №10. – С.134-138.

4. Иванов, А.П. *Деловая репутация и социальная ответственность организаций – согласование оценок* / А.П. Иванов // *Автоматизация. Современные технологии*. – 2014г. - №5. – С.42-48.

5. Калиева, О.М. *Диагностика мотивационных факторов персонала предприятий розничной торговли* / О.М. Калиева, Е.Г. Кащенко, Н.В. Лужнова, Т.Ф. Мельникова, О.П. Михайлова // *Конкурентоспособность в глобальном мире: экономика, наука, технологии*. 2017. № 4-1 (37). С. 45-48.

6. Киселева, Т.В. *Моделирование процесса управления трудовыми ресурсами предприятия с помощью систем бизнес-анализа* / Т.В. Киселева // *Вестник СГТУ* – 2013. - №14. – С.111-114.

7. Узун, И.Н. *Актуальные аспекты управления трудовыми ресурсами* / И.Н. Узун // *Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Экономика и менеджмент* – 2011. – С.138-141.

8. *Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]*. – Режим доступа: <http://www.gks.ru/>