

УДК 338.12

*Елкина В.Н.,
к. э. н., доцент кафедры экономики, менеджмента и маркетинга,
ФГБОУ ВО Омский государственный педагогический университет,
г. Омск, Россия*
*Баулина А.В.
студент 4 курса, факультет «Экономики, менеджмента и
маркетинга»
ФГБОУ ВО Омский государственный педагогический университет,
г. Омск, Россия*

**ДЕЛОВАЯ ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА КАК
СИСТЕМООБРАЗУЮЩАЯ ФУНКЦИЯ КАДРОВОГО
МЕНЕДЖМЕНТА**

Аннотация: В данной статье авторами была произведена систематизация знаний, определений организационно-технологических и социально-психологических условий построения системы деловой оценки как системообразующего элемента кадрового менеджмента, влияющей на эффективность деятельности предприятия.

Ключевые слова: деловая оценка, управление персоналом, менеджмент, системообразующие функции.

*Elkina V.N.,
Ph.D. D., Associate Professor of the Department of Economics,
Management and Marketing,
FSBEI HE Omsk State Pedagogical University,
Omsk, Russia*
*Baulina A.V.
4th year student, Faculty of Economics, Management and Marketing
Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education
Omsk State Pedagogical University,
Omsk, Russia*

**BUSINESS EVALUATION OF STAFF AS A SYSTEMIC
FUNCTION OF HR MANAGEMENT**

Annotation: In this article, the authors systematized knowledge, definitions of organizational, technological and socio-psychological conditions

for building a business assessment system as a backbone element of personnel management that affects the efficiency of an enterprise.

Keywords: business assessment, personnel management, management, backbone functions.

Оценивание персонала – это процесс двусторонний, затрагивающий интересы, как организации, так и самого работника. В настоящее время особое значение оценивание компетентностей персонала приобретает в связи с внедрением Профессионального стандарта специалистов по страхованию и процедуры их сертифицирования.

Далее охарактеризуем некоторые проблемы в организации оценки персонала на российских предприятиях. Бытует мнение у многих руководителей, что деловая оценка – в целом бесполезное и затратное мероприятие, поэтому достаточно личных, субъективных представлений руководителя о том или ином кандидате или сотруднике, чтобы понять потенциал человека.

В одних компаниях оценивание осуществляется, в основном, на этапе отбора, причем часто используют методики, которые в меньшей степени позволяют понять соответствие деловых и личностных качеств работника требованиям организации; другие зациклены на оценивании в сторону оплаты труда работников, без учета определения целей оценки и т.д. Часто затраты компании на проведение оценочных процедур, разработку инструментария не решают основных задач компании. Оценка проводится ради самой оценки, без понимания на какие управленческие решения выходят результаты той или иной оценочной процедуры.

Другая крайность заключается в том, что ориентированные на философию японской или американской модели управления, отечественные компании пытаются встраивать технологии оценки без учета российской ментальности, стратегических и оперативных задач предприятия и жизненных стадии развития организации.

Также наблюдается неоправданная дифференциация оценки по категориям персонала. Традиционно среди управленцев чаще всего оценка профессиональных компетентностей используется в рамках их продвижения или формирования кадрового резерва, среди рядовых работников - для определения уровня заработной платы.

Можно наблюдать нецелесообразный перекося оценочных процедур в сторону технократических методов. Нецелесообразное увлечение количественными методами действительно повышают затраты, т.к. требуют больших временных, организационных и технологических ресурсов.

Оценка работы персонала призвана дать ответ на вопрос о том, насколько эффективным является труд работников организации: соответствуют результаты труда целям организации и установленным требованиям; использование наиболее рациональных и экономичных методов решения профессиональных задач, максимально полное использование способностей, знаний, умений работника.

Современный подход к оценке работы персонала исходит из того, что мало измерить конечные рабочие результаты, следует также определить и то, в какой мере работник проявляет такие качества и демонстрирует такое рабочее поведение, которые являются условием эффективной работы. Поскольку оценка работы нацелена на последующие корректирующие меры, то при комплексном подходе объектом анализа становятся и те факторы, которые оказывают прямое или косвенное влияние на труд персонала.

Итак, эффективность деятельности предприятия зависит от компетентности и эффективности персонала, складывающихся из организационных и индивидуальных факторов: специфика деятельности и условия труда, уровень технологичности, стиль руководства, уровень образованности и культуры работников, социально-психологические

характеристики личности, состояние корпоративной культуры и взаимоотношения в коллективе и пр.

Данный процесс не только повышает уровень знаний работников и вырабатывает требуемые профессиональные навыки и компетенции, но и выстраивает систему ценностей и установок, которые соответствуют той или иной стратегии предприятия. Поэтому все большее распространение в российских компаниях приходит понимание использования механизмов деловой оценки во всех элементах системы управления персоналом.

Смысл оценки работы персонала становится понятен лишь в общем контексте кадровой политики, реализуемой организацией. Очень сложно отделить какую-то отдельную функцию или отдельное направление работы персоналом от всего комплекса задач, решаемых в процессе управления персоналом.

Среди наиболее важных можно выделить следующие: заинтересованность и поддержка со стороны высшего руководства; наличие в организации обученных, высококвалифицированных специалистов, отвечающих за работу системы оценки; подготовка документов, регламентирующих работу системы (положения, инструкции, формы и т.п.); своевременное информирование персонала о целях и содержании системы оценки, которую предполагается использовать в недалекой перспективе; установление четкой связи системы оценки рабочих показателей с системой оплаты труда.

На сегодняшний день в России только корпоративных университетов насчитывается более полусотни: ПАО СК «Росгосстрах», СПАО «Ингосстрах», ПАО «Северсталь-групп», ПАО «Сбербанк», ПАО «Газпром», Московский метрополитен, ПАО «РЖД», ПАО «Русал», ОАО «Ростелеком», ГК «Северсталь», RankXerox, Ericsson, Coка-Cola и др. В основном это закрытые образовательные структуры, оберегающие свои конкурентные преимущества от внешней среды и ориентированные на

потребности своей корпорации и построение корпоративной культуры внутри компании. Важно отметить, что подобные центры занимаются подготовкой и оценкой персонала в основном руководителей высшего и среднего звена [1].

В российских компаниях подходы к построению системы деловой оценки имеют схожие черты с зарубежными; используются свои традиционные и заимствованные инструменты оценивания. Аттестация как традиционная форма оценивания компетентностей и труда в России имеет свое развитие и создает базу для построения системы деловой оценки персонала на предприятии. При этом использование технологий оценки настолько различны и порой бессистемны, что о единых тенденциях развития в данной области кадрового менеджмента говорить довольно сложно.

Таким образом, деловая оценка персонала призвана содействовать лучшему использованию человеческих ресурсов организации за счет тесной увязки задач, решаемых в ходе оценки, с другими направлениями работы с персоналом. Регулярная и систематическая оценка персонала положительно сказывается на мотивации сотрудников, их профессиональном развитии и росте. Одновременно результаты оценки являются важным элементом управления человеческими ресурсами, поскольку предоставляют возможность принимать обоснованные решения в отношении вознаграждения, продвижения, увольнения и развития сотрудников.

Список использованных источников

1. Малахова, А.А. Оценка персонала организации на основе компетентностного подхода / А.А. Малахова // Социально-экономический и гуманитарный журнал Красноярского ГАУ. – 2016. – №4. – [Электронный ресурс]. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/otsenka->

[personala-organizatsii-na-osnove-kompetentnostnogo-podhoda](#), свободный. —

Загл. с экрана.