

Студ. О. И. Харитонова

Науч. рук. доц., к. э. н. Исаиченкова В. В.

(ФГБОУ ВО БГТУ, Россия, г. Брянск)

ИССЛЕДОВАНИЕ ОПТИМАЛЬНЫХ МЕТОДИК ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИЙ

В условиях необходимости повышения конкурентоспособности хозяйствующих структур важным элементом управления является оценка персонала, позволяющая оценить его качество в соответствии с системой стратегических целей и бизнес-процессов.

Целью оценки персонала является выявлении соответствия работника эталону, описанному нормативными требованиями организации и особенностями рынка. Следовательно, процесс оценки является циклическим и проводится на различных этапах функционирования системы управления персоналом для установленных организацией целей.

В современной практике применяются следующие методики оценки профессиональных и личностных характеристик персонала: анкетирование, аттестация, описательная оценка, классификация, сравнение по парам, рейтинг, оценка по решающей ситуации, рейтинговые поведенческие установки, «360 градусов».

Одним из наиболее комплексных и часто применяемых способов оценки сотрудников предприятия является регулярная аттестация, которая осуществляется их непосредственным руководителем и дающая наиболее максимальное представление о том, насколько специалист соответствует занимаемой должности либо выполняемой работе [2].

Основной целью аттестации является повышение квалификации и професионализма персонала всей организации путем выявления и устранения несоответствий текущего уровня потенциала персонала требуемому. Оценка сотрудников с помощью персонала является важным инструментом выявления резервов роста производительности труда, удовлетворенности сотрудников социальным обеспечением, определения уровня развития организационной и корпоративной культуры.

В рамках проведения аттестации могут использоваться количественные, качественные и комплексные методики оценки персонала. Наиболее оптимальной является третья группа методов, позволяющая получать максимально точные результаты в ходе аттестации и применять их для разработки краткосрочной и долгосрочной политики раз-

вития предприятий и организаций. Так, эффективными методами комплексной оценки является метод решения практических ситуаций и бизнес-кейсов. Анализируемый сотрудник, помимо стандартных показателей оценки, может показать степень своей креативности и способность к разработке управленческих решений, что является важным фактором для развития его деловой карьеры и формирования кадрового резерва.

В целях проведения максимально точной и объективной оценки персонала применяется ассессмент-центр, или центр оценки – комплексный метод диагностики работников на основе оценки его поведения в различных смоделированных ситуациях. Результатом оценки является вывод о компетенциях человека, его профессиональных качествах. Однако использование центров оценки имеет серьезный недостаток для большинства небольших предприятий: высокая стоимость проведения и необходимость привлечения сторонних организаций [1].

Однако передовые организации проводят оценку персонала с использованием новейших технологий – искусственного интеллекта, анализа big data, что позволяет оценить даже столь, казалось бы, не значительные аспекты, как удаленность места жительства сотрудника от работы, которая напрямую влияет на текучесть кадров и число нарушений режима работы.

Таким образом, в настоящее время существует множество методов оценки персонала, основным из которых является комплексная аттестация. Однако будущее оценки – за автоматизированным машинным анализом, позволяющим организациям повысить конкурентоспособность персонала и предприятия в целом за счет оптимального использования всех личностных и профессиональных характеристик работников.

ЛИТЕРАТУРА

1. Савнина, С. О. Особенности оценки персонала методом «ассессмент-центр» / С. О. Савнина // Педагогическое образование на стыке эпох: инновации и традиции в сфере образовательных технологий: сборник научных трудов Международной научно-практической конференции. – 2017. – С. 380–382.

2. Сусло, А. А. Модель эффективного управления в оценках персонала / А. А. Сусло // Современные проблемы и перспективные направления инновационного развития науки: сборник статей Международной научно-практической конференции. – 2017. – С. 98–102.