

Сравнительный анализ методов оценки персонала в компании

Научный руководитель – Зимова Наталья Сергеевна

Антипова Екатерина Сергеевна

Студент (бакалавр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Высшая школа современных социальных наук (факультет), Кафедра социологии и менеджмента общественных процессов, Москва, Россия
E-mail: kate.antipova98@mail.ru

В современных условиях развития бизнеса многие руководители российских компаний пересматривают подход к оценке персонала. И если в государственном секторе или в компаниях, занимающихся производством, проведение аттестации персонала (один из методов оценки) все время было обязательной процедурой, то для частного бизнеса оценка являлась добровольным делом. Не все руководители хотели этим заниматься, тратить время и средства. Компании могли нести убытки, а руководители даже не осознавали, что проблемы таились в их сотрудниках: им не хватало мотивации, способностей, умений, чтобы справляться с поставленными задачами. Однако ситуация заметно изменилась. Менеджеры перестают воспринимать процедуру оценки как нечто формальное, осознают ее важность и значимость.

Главным ресурсом любой организации является ее персонал. В большинстве случаев именно от него зависят успехи и неудачи компании, ее репутация и конкурентоспособность. Для того чтобы работа фирмы была плодотворной и динамичной её руководителям нужно знать как подбирать правильных сотрудников, развивать их, обучать, а также уметь выявлять и использовать их потенциал.

Существует несколько подходов к понятию оценки персонала. Так М.И. Магура определяет оценку сотрудника как процесс сбора, анализа и оценки информации о том, как сотрудники выполняют свою работу, и выяснение того, в какой степени их рабочее поведение, показатели и индивидуальные характеристики отвечают требованиям организации и руководства.[2]

А.А. Стадник определяет оценку персонала как систему, которая позволяет измерить результаты работы и уровень профессиональной компетентности сотрудников, а также их потенциала в разрезе стратегических задач компании.[3]

Сущность оценки персонала состоит из выявления меры соответствия желаемого и действительного состояния сотрудника. Каждый руководитель выдвигает определенные требования к человеку, который претендует на конкретную должность. Именно оценка персонала помогает понять насколько выбранный кандидат или потенциальный сотрудник соответствует ожиданиям руководства.

Оценка персонала применяется компаниями для различных целей:[4]

- 1) подбор и отбор персонала
- 2) мотивация сотрудников
- 3) анализ проделанной работы
- 4) улучшение текущей деятельности
- 5) установление целей на будущее

Методы оценки персонала - это эффективные инструменты менеджмента, позволяющие объективно оценить вклад сотрудников в достижение общих целей, определить перспективных работников, их личностные и деловые качества.[5]

Методами оценки персонала называют различные способы и приемы, при помощи которых работодатель может произвести оценку своего сотрудника. Это определенные инструменты, помогающие менеджерам достичь поставленных целей в оценке персонала.

Существуют различные классификации и способы разделения методов по тому или иному критерию, признаку. Для удобства ознакомления с основными методами оценки персонала разделим их на традиционные и нестандартные.

Основные методы оценки персонала:[1]

- 1) Анкетирование
- 2) Интервью
- 3) Тестирование
- 4) Аттестация
- 5) Ранговый метод
- 6) Метод «360 градусов»
- 7) Ассесмент- центр
- 8) Деловые игры
- 9) Управление посредством постановки целей
- 10) Управление результативностью
- 11) Использование коэффициента трудового участия
- 12) Групповая дискуссия
- 13) Метод эталонов
- 14) Онлайн- оценка

Помимо традиционных и классических методов оценки персонала, существуют и нестандартные методы, которые являются весьма спорными и неоднозначными. Считаем их ненаучными и ненадежными, доверять и пользоваться только такими способами оценки очень рискованно, поскольку такие методы оценки персонала до сих пор мало изучены.

К нестандартным методам оценки персонала относятся:

- 1) Графология
- 2) Физиогномика
- 3) Нумерология
- 4) Астрология
- 5) Итоговая провокация

Существуют определенные сложности, которые возникают при выборе и внедрении методов оценки сотрудников. К основным проблемам можно отнести следующее:[3]

- несоответствие метода оценки персонала степени зрелости организации.
- негативное отношение сотрудников к оценке их работы.
- оценка личных качеств сотрудников, не связанных с должностными обязанностями.
- система оценки не связана с системой материальной и нематериальной мотивации.
- руководители не заинтересованы в оценке персонала
- менеджеры дают плохую обратную связь, а сотрудники не умеют её воспринимать.
- заниженная или завышенная самооценка сотрудников.

Методов оценки персонала существует большое количество: как стандартных, так и нетрадиционных. В них может запутаться даже самый опытный менеджер и выбрать неверный метод. Они постоянно развиваются, дополняются, появляются новые. Развитие цифровизации вносит свои коррективы в способы оценки персонала, появляются специальные роботы, создаются программы для данного процесса.

В зависимости от стадии развития компании, её целей и потребностей можно применять различные методы оценки персонала, комбинировать их. Важно, чтобы результаты исследования были полезны для организации.

Источники и литература

- 1) Захарова Т.И. Оценка персонала [Текст] : учебно-практическое пособие / Т.И. Захарова, Д.Е. Стюрина. - Москва : Изд. центр ЕАОИ, 2011. - 167 с.
- 2) Магура М.И. Оценка работы персонала : Практик. пособие для руководителей раз. уровня и специалистов кадровых служб / М.И. Магура, М.Б. Курбатова. - М. : Бизнес-шк. "Интел-Синтез", 2001. - 144 с.
- 3) Стадник А.А. Оценка персонала/ Алла Стадник.- М. : Бегин групп, 2005 (Тип. Триада ЛТД.). - 150 с.
- 4) Комсомольская правда: <https://www.kp.ru/guide/otsenka-personala.html>
- 5) HR Helpline: <https://hrhelpline.ru/metody-i-metodiki-ocenki-personala/>