

ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА ТЕХНОЛОГИЧЕСКИХ КОМПАНИЙ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

COMPREHENSIVE APPROACH TO PERSONNEL ASSESSMENT IN MODERN CONDITIONS

*O. Ignatyeva
N. Elizarova*

Annotation

The article discloses the theoretical aspects of the assessment of technological companies personnel in modern conditions. Sanctified the diversity of valuation techniques, conducted connection between a successful personnel policy and carrying out of assessment activities.

Keywords: personnel, technology company, staff evaluation, technique, management decisions, personnel policy.

Игнатьева Ольга Валерьевна

К.ю.н., доцент,

ФГБОУ ВО "Московский

политехнический университет"

Елизарова Надежда Сергеевна

Ст. преподаватель,

ФГБОУ ВО "Московский

политехнический университет"

Аннотация

Статья раскрывает теоретические аспекты подхода к проведению оценки персонала технологических компаний в современных условиях. Освящается многообразие оценочных методик, проводится связь между успешной кадровой политикой и проведением оценочных мероприятий.

Ключевые слова:

Персонал, технологическая компания, оценка персонала, методика, управленческие решения, кадровая политика.

В современных условиях, отличающихся жесткой конкуренцией, достаточно сложными и весьма нестабильными экономическими условиями вызванными силами антироссийских санкций, активно растущими темпами совершенствования как технологий и оборудования в частности, так и самого производства в целом, а также постоянно растущими объемами работ в сфере управления и повышению уровня ответственности за принятие управленческих решений возникают повышенные требования к профессионализму работников, которыми обуславливается возрастающая роль персонала в совершенствовании и развитии социально-экономической системы России.

В условиях этой трансформации российский бизнес, наконец-то, кардинально меняет свое отношение к роли "человеческих ресурсов" в коммерческом успехе своих организаций. В современных технологических компаниях главным считается не только и не столько техническое обеспечение, сколько люди, с их уникальными качествами и знаниями. "Кадры – наше все" – лозунг, который сегодня активно эксплуатируется практически в каждой эффективно работающей и развивающейся компании. Руководители этих предприятий четко усвоили, что "судьба" организации, главным образом, зависит от профессиональной подготовки персонала и его личностно-деловых качеств. [2]

Роль квалифицированного персонала на современных предприятиях обуславливает особую значимость кадровой работы. Одной из главных задач компаний становится поиск таких способов управления персоналом, которые бы обеспечивали активизацию человеческого фактора и были направлены на выявление потребностей персонала, создание благоприятной среды для работы и повышения квалификации.

Анализ отечественного и зарубежного управленческого опыта, свидетельствует, что наибольшего успеха добиваются те компании, которые первостепенное внимание уделяют проблеме кадрового состава. Вся работа, касающаяся решения кадровых проблем предприятия отражается в системе управления персоналом. Сегодня, именно разработка тщательно продуманной системы управления персоналом является, несомненно, одним из важнейших резервов повышения эффективности деятельности и производительности производства. [3]

Для создания эффективной и целесообразной системы управления персоналом нужно обращать внимание на действительно большое количество различных факторов, которые характеризуют не только уровень развития управления, но и степень компетентности всех членов организации. Информация об этих факторах собирается, главным образом, в результате анализа кадро-

вых дел компании. Особым, и уже достаточно распространенным инструментом проведения подобного анализа является такая процедура, как оценка персонала. При помощи ее проведения можно получить два вида информации: качественную и количественную. Так, в результате проведения оценки становится известна информация о потребностях организации в работниках той или иной квалификации, уровне внутрифирменного совокупного трудового потенциала, персональных особенностях каждого работника, его сильных и слабых сторонах, мотивационных потребностях и потенциальных возможностях.

Грамотное использование полученной информации позволит решить весьма широкий спектр кадровых задач. Ответственный подход к результатам оценки, даст возможность обеспечить индивидуальный, а следовательно и более эффективный подход к принятию тех или иных управленческих решений. Таким образом, можно утверждать, что оценка персонала является неотъемлемым инструментом кадровой работы, без использования которого весьма проблематично сформировать действительно эффективную систему управления.

Несмотря на тот факт, что оценке персонала, как одному из важнейших элементов системы управления персоналом, посвящено достаточно большое количество трудов как отечественных, так и зарубежных ученых, многие исследователи до сих пор по-разному понимают значение термина "оценка персонала" и зачастую отождествляют его с термином "аттестация персонала". Данное заблуждение можно объяснить, прежде всего, со схожестью основных целей этих понятий, которой является получение объективной информации о персонале. Однородность целей можно проследить и в определениях этих процедур, которые наиболее часто встречаются в современной литературе:

- ◆ оценка персонала – процесс определения эффективности выполнения сотрудниками организации своих должностных обязанностей и реализации организационных целей;
- ◆ аттестация – определяется как один из важных элементов кадровой работы, который представляет собой периодическое освидетельствование профессиональной пригодности работника и его соответствия занимаемой должности.

Отождествление терминов "оценка" и "аттестация" персонала зачастую приводит к негативным последствиям. К сожалению, не редко, при проведении аттестации забывают о ее правовых аспектах, поэтому, принимаемые административные решения по поводу работников остаются "незакрепленными". [1] Кроме того, некоторые практики, считая, что оценивать работников можно только в форме аттестации, проводят оценку персонала с интервалом один раз в 3–5 лет, ибо именно та-

кие требования к периодичности проведения аттестации закрепляются действующим трудовым законодательством.

Во многих компаниях, проведение оценки персонала осуществляется лишь как дань бизнес-моде или в угоду действующему законодательству. Конечно, в таких случаях, не приходится говорить о качестве проводимой процедуры, но если говорить о проведении оценки, как о реальном инструменте управления, то нужно помнить о необходимости ее правильного преподнесения персоналу организации. Не секрет, что проведение оценочного мероприятия – в различной мере является стрессом для объекта оценки – то есть для человека.

При проведении оценки персонала ее цели необходимо зафиксировать в официальных документах, которые должны быть доведены до сведения всех участников процесса оценки. Это даст им возможность подготовиться к оценке и снять моральную, зачастую необоснованную напряженность.

Если не сформулировать четкие цели оценки персонала и не довести их до сведения работников, то у них может возникнуть подозрение о присутствии скрытых целей проведения оценки (аттестации) по приказу руководства или вышестоящей организации, что в свою очередь может привести к деморализации коллектива, росту конфликтных ситуаций, снижению трудовой активности. Персонал эмоционально замкнется, что, несомненно, повлечет за собой искажение реальной картины внутри организации.

Конкретные, четко определенные цели оценки персонала достигаются совокупностью действий по отношению к сотрудникам и решением кадровых задач, которые требуют информации о работниках.

Изучение современной и классической управленческой литературы позволяет в определенной мере классифицировать кадровые задачи, в основу решения которых положена оценка персонала:

- ◆ подбор персонала;
- ◆ расстановка кадров, определение степени соответствия работников занимаемой должности, ротация персонала;
- ◆ улучшение использования кадров и совершенствование организации труда;
- ◆ обеспечение внутрифирменной документацией;
- ◆ улучшение структуры управленческого аппарата;
- ◆ обучение и повышение квалификации персонала;
- ◆ мотивация работников;
- ◆ улучшение психологического климата в трудовом коллективе.

В зависимости от приоритетности поставленных задач – необходимо выбирать методику оценки. [6]

Как мы уже говорили выше, нельзя сводить всю оценку персонала лишь до проведения ее в форме аттестации. В настоящее время существует достаточное разнообразие как уже ставших традиционными методов оценки – так и малоизвестных "оригинальных" вариантов ее проведения.

Среди "классиков жанра" на первом месте стоит метод оценки "ЗБО", психологические методы оценки, ассессмент-центр и оценка по КРІ. Среди "новичков" можно выделить:

- ◆ Метод вынужденного выбора – когда эксперты выбирают из весьма стандартного набора характеристик ту, которая наиболее подходит именно этому сотруднику;

- ◆ Метод описания – представляет собой составление последовательной и обстоятельной характеристики преимуществ и недостатков конкретного работника. Именно этот метод зачастую комбинируется с методом вынужденного выбора;

- ◆ Метод решающей ситуации, который основывается на описании двух линий поведения работника в определенной ситуации – "правильной" и "неправильной". Эти описания являются как-бы критерием для сопоставления поведения работника;

- ◆ Метод оценки комитетами. Пожалуй, мы не правильно сделали, определив этот метод в разряд "новичков", но все же, его относительная непопулярность позволила нам это сделать. При использовании этого метода работа человека обсуждается в группе. Во время оценки работа оцениваемого разделяется на отдельные составляющие и оценивается по каждой из них и сравни-

вается с требованиями;

- ◆ Метод независимых судов представляет собой оценку работника комиссией из нескольких человек, которые с ним незнакомы на основе "перекрестного вопроса";

- ◆ Метод моделирования ситуации – моделирование вымышленных, но приближенных к реальным условий работы и управленческих ситуаций. Критерием оценки является способность организовать и планировать, гибкость, стиль работы, устойчивость к стрессу;

- ◆ Метод ситуационного интервью – как правило, применяется при ротации персонала. Нескольким сотрудникам дается описание одинаковых ситуаций, формулируется задание, а затем задают вопросы относительно его решения;

- ◆ Метод коллективного обсуждения кандидата на должность, и метод сравнения – те способы, когда кандидата сравнивают с неким работником, которого выступает в качестве эталона.

Все вышеперечисленные методы являются лишь частью того огромного массива оценочных, разработанных на сегодняшний день. В современных условиях, руководству технологических компаний целесообразно подходить к выбору методов оценки с учетом комбинирования принципов симплификации, объективности и автоматизации оценочных методик. Такой подход позволяет комбинировать существующие методики подбирая оптимальную оценочную модель для каждой компании. Использование многофакторных моделей, учитывающих совокупность нескольких факторов позволяет руководству получить реальную картину состояния кадровой ситуации технологической компании, и как следствие – позволит принимать взвешенные и рациональные управленческие решения.

ЛИТЕРАТУРА

1. Крекова М.М., Киселева Е.М., Доронина Ю.Ю. Концептуальные основы кадровой конкурентоспособности предприятий. Известия Балтийской государственной академии рыбопромыслового флота: психолого-педагогические науки. 2016. № 2 (36). С. 27–33
2. Белянина И.В., Елизарова Н.С. Актуальные направления подготовки конкурентно-способных специалистов в сфере образования. В сборнике: Материалы Научно-практической конференции с международным участием "Управление в сфере науки, образования и технологического развития". Москва, 2016., С. 284–288.
3. Кашкурова Ю.В. Организационно-методические аспекты деловой оценки управленческого персонала промышленного предприятия как фактора повышения качества управленческих решений (на примере промышленных предприятий г. Москвы). Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук. Москва – 2010г.
4. Маслова Я.Ю., Рогова Т.С. Применение нетрадиционных методов оценки в процедуре отбора персонала. Журнал научных и прикладных исследований. 2016. Т. 2. № 5. С. 10–12.
5. Айрапетян А.С., Граблев А.Н., Макарова И.В. Методика оценки и выбора потенциальных участников промышленного кластера для обеспечения его эффективного функционирования. Экономика и предпринимательство. 2016. № 11–2 (76–2). С. 1009–1013.
6. Морозова Е.С. Шатрова Е.С. Современные методы оценки персонала в системе управления человеческими ресурсами // Региональное развитие: электронный научно-практический журнал. 2015. № 4 (8).