

Шаронов В.С.

*Научный руководитель: к.э.н., доцент Е.В. Родионова  
Муромский институт (филиал) федерального государственного образовательного  
учреждения высшего образования «Владимирский государственный университет  
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»  
602264, г. Муром, Владимирская обл., ул. Орловская, 23  
E-mail: filling@mail.ru*

### **Понятие и методы оценки персонала на предприятиях**

Оценка персонала организации является необходимой процедурой в работе как коммерческого, так и некоммерческого предприятия. Ее проводят с целью определения степени соответствия личных качеств работника, количественных и качественных результатов его трудовой деятельности требованиям, предъявляемым конкретной организацией.

Как правило, оцениванию подвергаются все категории работников предприятия, но для некоторых из них она имеет особое значение. Например, для руководителей всех рангов, оценка знаний, умений и деловых качеств которых представляет более сложную задачу, чем оценка профессиональной квалификации рядового рабочего. Даже если работник обладает высоким уровнем подготовки, результат его деятельности выражается в количественных показателях. Оценка же результатов труда менеджеров и специалистов требует сложного методологического подхода.

Понятие оценки персонала в литературных источниках трактуется по-разному. Один из известных авторов в области управления персоналом профессор А.Я. Кибанов рассматривает деловую оценку в качестве целенаправленного процесса по установлению соответствия качественных характеристик человека требованиям должности или рабочего места [2].

Т.Ю. Базаров изучаемое понятие представляет как комплекс мероприятий, цель проведения которых – установление соответствия количества и качества труда заданным требованиям технологии производства [1].

Ю.Г. Одегов дает определение оценке персонала как одному из видов кадровой работы, определяя ее как важнейший компонент управления, так как только знания и умения людей, их согласованные действия могут обеспечить достижение целей организации. Автор считает, что оценка персонала является неким «сквозным» видом кадровой работы, ибо сопутствует решению многих задач [3]. Данная трактовка не является полной и не дает отличительных характеристик процедуры оценки.

В представлении Шапиро С.А. оценка персонала предстает как «процесс и результат измерения, сравнения познаваемого объекта (персонала) с тем, что служит эталоном». Таким образом, можно говорить о том, что изучаемое понятие представляется автором в двух качествах: как итоговый показатель, т.е. конечный результат процесса, а также как сам процесс определения оценки [5].

М.В. Полева оценку персонала понимает как «формальный процесс, с его помощью соотносится сложность выполняемых видов работ с целью расчета уровня оплаты» [5]. Подход автора имеет существенные недостатки и не представляется достаточным, поскольку затрагивает лишь мотивационную роль, игнорируя другие функции оценочной деятельности персонала.

Анализ литературных источников позволяет сделать вывод о том, что однозначная трактовка понятия оценки персонала в литературе отсутствует, данный факт объясняется различием подходов к изучению данной проблемы.

Основные методы оценки обычно делят по направлению их действия. Их выделяют по набору инструментов, используемого руководством или службой управления персоналом, а также критериям оценки. Специалисты отмечают такие методы как количественные, качественные, комбинированные и комплексные.

Качественные методы оценки персонала:

- матричный – сотрудника сравнивают с эталонными характеристиками, отмечают соответствия и несоответствия, по праву этот метод считается наиболее простым;

- метод произвольных характеристик – в отличие от первого метода, в данном случае выбираются произвольные параметры, которые способны отразить сильные стороны сотрудника, которые, в свою очередь, сравниваются с грубыми нарушениями и ошибками работника. Такой анализ позволяет сделать вывод об эффективности работника;

- метод оценки выполнения поставленных задач – не самый результативный метод, поскольку благодаря ему оценивают трудовую деятельность в целом, соответственно можно сделать лишь общие выводы о продуктивности работника;

- метод «360 градусов» - позволяет анализировать сотрудника с нескольких сторон и составить наиболее точный портрет работника, но в данном методе важно точно соблюдать определенные правила проведения, иначе работать он не будет.

Комбинированные методы оценки персонала:

- метод тестирования – производится тестирование персонала, после чего оцениваются результаты;

- метод суммирования оценок – этот метод напоминает матричный, но в данном случае происходит суммирование с выведением средней оценки, которая уже сравнивается с заданными характеристиками;

- метод группировки – происходит оценка сотрудников, после которой их делят по группам со схожими показателями.

Количественные методы:

- ранговый – по итогам оценки сотрудников составляется рейтинг от сильных к слабым;
- балльной оценки – при данном методе сотрудник получает баллы за определенные достижения, после чего они суммируются и составляется рейтинг;

- свободной балльной оценки – в данном случае также сотруднику начисляются баллы, но оцениваться могут как профессиональные, так и личные характеристики (важно, чтобы оценку проводил независимый эксперт).

Эксперты наиболее объективными считают именно количественные методы, поскольку благодаря им можно сделать не только общие выводы, но и вывести их в наиболее наглядный числовой эквивалент.

Исследователи отмечают также комплексную оценку персонала, которая является в должной степени эффективной, так как подразумевает аттестацию, которая способна оценить уровень соответствия занимаемой сотрудником должности в организации. Большинство организаций предпочитает проводить аттестацию работников раз в год.

Деловая оценка персонала в России не имеет однозначной модели. Это связано с тем, что российские предприятия в основном придерживались аттестации персонала и то, если требовалось по закону. Сегодня российские предприятия активно используют лишь различные методы деловой оценки персонала. Руководители пытаются попробовать различные методы и приемы, чтобы эффективно оценить работника.

## Литература

1. Базаров Т.Ю. Психология управления персоналом: учебник и практикум для вузов. – М.: Юрайт, 2020. – 381 с.
2. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: учебник. – М.: ИНФРА-М, 2021. – 695 с.
3. Одегов Ю.Г. Управление персоналом: учебник и практикум для академического бакалавриата. – М.: Юрайт, 2019. – 467 с.
4. Система оценки персонала в организации: учебник / Под ред. М.В. Полевой. – М.: Прометей, 2018. – 280 с.
5. Шапиро С.А. Основы управления персоналом: учебное пособие. – М.: КноРус, 2019. – 208 с.