

УДК 331.1

## ***МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА***

***Иошина А.А.***

*магистрант,*

*ФГБОУ ВО "Национальный исследовательский Мордовский государственный университет им. Н. П. Огарёва"*

*Саранск, Россия*

### **Аннотация**

В данной статье рассматривается классификация методов оценки деятельности персонала на предприятии, используемая в теории и практике управления человеческими ресурсами. Оценка персонала рассматривается как система, позволяющая измерить результаты работы, уровень профессиональной компетентности сотрудников и их потенциал в разрезе стратегических задач компании. Дается определение понятия «оценка персонала», способы оценки персонала, изложены цели и задачи данных методов, определены их особенности, преимущества и недостатки.

**Ключевые слова:** персонал, управление персоналом, цели оценки персонала, способы оценки персонала, методы оценки персонала.

## ***METHODS FOR EVALUATING THE PROFESSIONAL PERFORMANCE OF PERSONNEL***

***Ioshina A.A.***

*undergraduate,*

*Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education "National Research Ogarev Mordovia State University"*

*Saransk, Russia*

### **Annotation**

This article discusses the classification of methods for evaluating the performance of personnel in the enterprise, used in the theory and practice of human resource management. Personnel assessment is considered as a system that allows you to measure the results of work, the level of professional competence of employees and their potential in the context of the company's strategic objectives. The definition of the concept of "personnel evaluation", methods of personnel evaluation, the goals and objectives of these methods are outlined, their features, advantages and disadvantages are defined.

**Keywords:** personnel, personnel management, objectives of personnel evaluation the methods of personnel evaluation the methods of evaluation.

В современных организациях накоплены различные методики проведения деловой оценки персонала, однако существует большое количество проблем, связанных с их проведением. К данному числу можно отнести – формальность оценки, сложность оценки совместной деятельности, не всегда учитывается мотивация сотрудников, именно эти проблемы определяют актуальность данной статьи.

Оценка персонала – это набор инструментов и методов, которые направлены на выявление характеристики сотрудников для принятия управленческих решений. Данный инструмент включает в себя большое разнообразие методов, каждый из которых выполняет определенную функцию и предназначен для конкретных целей [4].

Цели оценки персонала:

1.Административная - помогает в принятии управленческих решений;

2. Информационная - способствует пониманию сотрудниками своей деятельности, а руководителям указывает узкие места подчиненных;

3. Мотивирующая - дает персоналу возможность проявить лучшие качества и получить за это вознаграждение [1, 49].

Основные задачи, которые решает оценка персонала: подбор подходящей управленческой политики; обратная связь; создание кадрового резерва; распределение сотрудников внутри организации относительно их компетенций и стратегических задач компании; выявление потребностей в обучении и развитии человеческих ресурсов [7].

Методы оценки различаются способом оценки. Чаще всего выделяют 3 способа:

1) Количественные: характеризуются числовой оценкой уровня качества работника.

2) Качественные: объединены на основе не использования чисел для сравнения и оценки сотрудников;

3) Комбинированные: включают в себя описательные и количественные элементы [3].

Рассмотрим наиболее распространенные на практике методы оценки персонала (таблица 1).

Таблица 1 – Классификация методов оценки профессиональной деятельности персонала.

Метод оценки персонала	Характеристика метода оценки персонала	Преимущества/недостатки
Оценочное собеседование	Чаще всего используется при приеме на работу и предполагает диалог с потенциальным сотрудником, в процессе которого определяется пригодность сотрудника для компании и определенной деятельности.	Преимущества: возможность задавать вопросы; вербальная и невербальная оценка, то есть учитывается манера общения и поведения. Недостатки: кандидат может приукрашивать свои способности и недоговаривать

Тестирование	Оценка сотрудника по результатам решения им заранее подготовленных задач (тестов). Различают психологическое (определяются личные качества) и профессионально-направленное тестирование (определяются знания необходимые для должностных функций).	Преимущества: быстрая проверка кандидата. Недостатки: ответы могут быть нечестные, касающиеся личности сотрудника; на вопросы профессионального характера возможно кандидат случайно ответит верно, не зная ответа.
Матричный метод	Каждая должность представлена в виде таблицы-матрицы. В ней указано, какая оценка соответствует значению качества сотрудника, а также значимость каждого качества. Произведение оценки качества и его значимости суммируется и определяется соответствие компетенциям.	Преимущества: индивидуальный подход; Недостатки: трудоемкость; значительные затраты времени на составление таблицы.
Управление посредством постановки целей (МВО)	Определение руководителем вместе с подчиненным ключевых целей работника на период. По его истечении оценивается выполнение каждой цели.	Преимущества: наличие обратной связи; понимание сотрудниками критериев успешности работы до начала выполнения задач. Недостатки: оцениваются не все аспекты работы сотрудника, а только степень выполнения им ключевых задач.
Метод 360°	Получение данных о действиях человека в рабочих ситуациях и его качествах от людей, взаимодействующих с ним.	Преимущества: всесторонняя оценка; Недостатки: требуется высокая степень конфиденциальности; трудно добиться откровенного мнения подчиненных о руководителе.
Ассимент – центр	Оценка производится за счет наблюдения за работниками в смоделированной ситуации, может включать тесты и интервью. Данный метод дорогостоящий, используется для назначения на руководящие должности.	Преимущества: позволяет определить потенциал сотрудника. Недостатки: финансовые затраты; затраты времени на подготовку и проведение.
Ранговый метод	Составляется рейтинг персонала по запланированному критерию, все	Преимущества: все работники сравниваются

	результаты сравниваются и чаще всего последних в списке сокращают, тех кто оказался на первых местах – поощряют.	между собой, составляется список эффективности сотрудника внутри компании; хороший способ поощрить лучшего сотрудника.  Недостатки: персонал сравнивается по одному критерию, а сотрудники, которые хорошо проявляют себя в других категориях, могут быть демотивированы.
Аттестация	Необходима для оценки соответствия сотрудника уровню труда, потенциала и качеств, в соответствии с занимаемой должностью. Аттестация имеет юридическую силу, именно поэтому по результатам ее проведения возможно понижение или повышение сотрудника в должности, перевод на другую должность, обучение или увольнение.	Преимущества: известна персоналу; методологически проработана; возможно принимать юридические решения на основании результатов проведения; результат аттестации – это коллегиальное решение. Недостатки: воспринимается многими работниками негативно; требует временных и трудовых затрат.

Важно отметить, что для каждого уровня управления свойственно использование определенных методов. Так, например, для руководителя высшего звена свойственно применение метода ассимент-центр; для руководителя среднего звена – собеседование, матричный метод; для руководителя низшего звена - метод «360 градусов», тестирование.

С моей точки зрения, наиболее универсальным методом является метод МВО. С его помощью организация обеспечивает привязку кадровой работы к стратегическому планированию. Обеспечивается объективный анализ деятельности каждого сотрудника с установлением его личного вклада, конкретный разбор сильных и слабых сторон деятельности оцениваемого работника.

Таким образом, существует огромное количество методов, каждый из которых по-своему уникален, и перед каждым предприятием стоит огромная задача в определении подходящего из них. Организации часто комбинируют или изменяют методы, подстраивая их под себя, однако необходимо учитывать финансовые затраты и специфику организации. Рассматривая все перечисленные тонкости, можно выстроить уникальную систему для оценки и при этом добиться эффективного использования персонала.

### Библиографический список

1. Болдырева Н.В., Тихонова Я.М., Мишунина Е., Храмцов Б.А. / Современные технологии и методы оценки персонала: плюсы и минусы / Н.В. Болдырева, Я.М. Тихонова, Е. Мишунина, Б.А. Храмцов // Вестник института мировых цивилизаций. – 2019. – № 2(23). – С.46-57.

2. Мусаева А.З. Методы оценки персонала в организации / А.З. Мусаева // Вопросы структуризации экономики. – 2010. - № 4 [Электронный ресурс]. – Режим доступа – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/metody-otsenki-personala-v-organizatsii> (Дата обращения 20.04.2020).

3. Бадретдинова А.Р. Методы оценки персонала при подборе, с точки зрения российского законодательства / А. Р. Бадретдинова // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. – 2019. - № 2-2 [Электронный ресурс]. – Режим доступа – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/metody-otsenki-personala-pri-podbore-s-tochki-zreniya-rossiyskogo-zakonodatelstva> (Дата обращения 19.04.2020).

4. Романадзе Е.Л. Обзор методов оценки персонала в современных организациях / Е.Л. Романадзе, А.П. Семина // Московский экономический журнал. – 2019. - № 1 [Электронный ресурс]. – Режим доступа – URL:

<https://cyberleninka.ru/article/n/obzor-metodov-otsenki-personala-v-sovremennyh-organizatsiyah> (Дата обращения 21.04.2020).

5. Семина А.П. Методы обучения и развития персонала на авиационных предприятиях / А.П. Семина // Гагаринские чтения. – М.: Московский авиационный институт (национальный исследовательский университет), 2018 – С. 150-151.

6. Семина А.П., Федотова М.А. Обзор обучения персонала в современных компаниях: проблемы и новые направления / А.П. Семина, М.А. Федотова // Управление персоналом аэрокосмической отрасли. – М.: Московский авиационный институт (национальный исследовательский университет), 2016 – С. 78-80.

7. Исмаилова А.В. Современные методы оценки персонала / А.В. Исмаилова // Известия международной академии аграрного образования. – 2016. - № 28 [Электронный ресурс]. – Режим доступа – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=26932220> (Дата обращения 20.04.2020).

*Оригинальность 79%*