

ПРОБЛЕМА ЭФФЕКТИВНОСТИ ОЦЕНОЧНЫХ МЕТОДИК ПЕРСОНАЛА

Осиновская А.А.

Магистрант, кафедра менеджмента,
Орский гуманитарно-технологический институт (филиал) ОГУ
г. Орск

Аннотация

В статье рассмотрены способы комплексной оценки персонала, и предложен авторский комплекс методов, который должен обеспечить более достоверную и правильную оценку персонала.

Ключевые слова: комплексная оценка персонала, методы оценки персонала.
Keywords: comprehensive personnel assessment, personnel assessment methods.

Оценка персонала является одним из основных элементов системы управления персоналом. Однако, несмотря на то, что роль оценки персонала возросла в кадровом менеджменте, ее проблемы в управлении персоналом недостаточно изучены.

В этой области существует много проблем, однако проблема эффективности оценочных методик представляется наиболее актуальной, особенно в условиях кризиса.

Сегодня еще не существует универсальной методики (например, в зависимости от сферы деятельности предприятия, категории персонала, задач, поставленных перед предприятием и так далее) ни в российской практике, ни за рубежом. Также нет ни одного метода оценки персонала, который был бы предельно достоверным, эффективным и универсальным.

Именно поэтому, понимая ограниченность использования отдельных методов оценки персонала, в литературе, например, такие ученые как Рак Н.Г., Кибанов А.Я., Базаров Т.Ю. и многие другие авторы предлагают использование комплексной оценки персонала. При этом, надо отметить, что каждый автор имеет свое представление относительно направлений и параметров оценки, включаемых в комплексную оценку персонала [4,2,1].

Так же и мы согласны с мнениями многих авторов о том, что необходима комплексная оценка персонала, и нами, в свою очередь, предлагается применять в комплексе такие методы, как биографический метод, метод интервью (оценочное собеседование), тестирование, метод критических случаев и метод дневников.

Биографический метод – это анализ кадровых данных, автобиографии, документов об образовании и характеристик об оцениваемом сотруднике. Данный метод оценки является самым простым и распространенным. Он позволяет узнать некоторые факты о сотруднике, то есть заочно познакомиться с ним и сделать предварительные пометки о нем.

Интервью – это беседа с работником по заранее составленной и произвольной схеме для получения дополнительных данных о работнике. Данный метод позволяет оценить интеллект, профессиональные знания и навыки, коммуникативные способности, личностные особенности, внешний вид и манеры сотрудника. Однако именно при этом методе возможна неточная и необъективная оценка. Часто человек, который проводит интервью, оценивает сотрудника исходя из собственных впечатлений о нем во время собеседования или из прошлого опыта общения с ним, а не по профессиональным знаниям, умениям и заслугам, необходимым для определенной должности на предприятии. То есть здесь может возникнуть проблема неточной и необъективной оценки со стороны руководителя по каким-то другим причинам, не связанным с профессиональной деятельностью. Такими причинами могут быть родственные связи, личная неприязнь руководителя к сотруднику и тому подобное. Все это влияние человеческого фактора, которое искажает оценку персонала, делая ее необъективной и неточной, тем самым ставя под угрозу будущее предприятия.

Поэтому во избежание данной проблемы рекомендуется в ряду с уже перечисленными методами использовать метод тестирования, метод

критического случая и метод дневников.

Тестирование – это определение профессиональных знаний, способностей, мотивов с помощью специальных тестов с последующим их анализом. Данный метод позволит точнее оценить профессиональные знания оцениваемого сотрудника [3,128].

Метод критического случая – это наблюдение за работником и запись удачных и нежелательных примеров его поведения во время работы. Данный метод позволит точнее оценить профессиональные знания и умения оцениваемого сотрудника на практике.

Метод дневников – это описание заданий и работы, выполненных сотрудником за день и затраченное на их выполнение время с целью дальнейшего обсуждения информации из дневника с руководителем. Данный метод позволит оценить производительность труда сотрудника [3,124].

Таким образом, в комплексе все пять методов обеспечат более точную и объективную оценку персонала, что необходимо каждому предприятию и его руководству во время кризиса. Ведь именно в этих условиях предприятия, как правило, в первую очередь проводят мероприятия по сокращению численности персонала с целью снизить затраты на его содержание. От правильной, точной и объективной оценки зависит судьба каждого сотрудника, а также будущее предприятия.

Также рекомендуется включать (привлекать) в оценочную комиссию сторонних специалистов. И начать практиковать привлечение коллег к оценке, что позволит в одно и то же время сразу оценивать оцениваемого сотрудника и сотрудника, который оценивает, а также анализировать их взаимоотношения и выявлять возможные конфликты в коллективе.

Литература

1. Базаров Т.Ю. Управление персоналом: учебник. – М.: Издательский центр «Академия», 2014. – 224 с. – ISBN 978-5-4468-0942-4.

2. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: учебник. –М.: Инфра-М, 2017. – 704 с. – ISBN 978-5-16-003671-7.
3. Мизинцева М.Ф. Оценка персонала: учебник и практикум для академического бакалавриата / М.Ф. Мизинцева, А.Р. Сардарян. – М.: Юрайт, 2016. – 378 с. – ISBN 978-5-9916-8045-5.
4. Рак Н.Г. Методика комплексной оценки кадров управления // Управление персоналом. – 2014. – № 10. – С. 14.