(cc) BY

ЭКОНОМИКА

Андреева Айсена Борисовна
студентка
Михайлова Анна Викторовна
преподаватель

Финансово-экономический институт, ФГАОУ ВПО «Северо-Восточный федеральный университет им. М.К. Аммосова»
г. Якутск, Якутия

ПОДХОДЫ К ПОНЯТИЮ ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Аннотация*: статья посвящена анализу трактовок понятия оценка персонала в системе управления персоналом современной организации. Предложена классификация подходов к понятию оценка персонала: процессуальный, содержательный и функциональный подходы. Сделан вывод об эффективности каждого из подходов.*

Ключевые слова*: управление персоналом, оценка персонала, эффективность системы управления персоналом.*

Актуальность. В системе управления персоналом актуальными вопросами являются мотивация и оценка персонала. Как отмечают исследователи кандидат экономических наук Михайлова А.В. «Оценка персонала (assessment) – это инструмент стратегии предприятия» [1, с.13]. Исследователи Морозова И.В., Толмачев И.В., Урванцева С.Е. в своей статье анализируют понятие оценка персонала. Действительно, «Оценка персонала – это комплексная диагностика профессиональных и личностных качеств сотрудников разных уровней, выявление механизмов связи проблем персонала с эффективностью деятельности» [7]. Своевременное и профессиональное определение актуального состояния персонала является одной из основных составляющих стабильного функционирования и развития любой временной компании. Наряду с непосред-

ственной оценкой компетентности профессионала, оно позволяет сформировать и поддерживать позитивный, способствующий продуктивной работе социально-психологический климат, вовремя нейтрализовать зоны напряженности и устранить дисфункции, разрабатывать адекватные программы индивидуального и группового обучения сотрудников, оценить реальный потенциал их развития, а также предоставить гибкую систему мотивации. В целом процедура оценки персонала позволяет разрешить вопросы, связанные с «текучестью кадров», «раздутым» штатом, адаптацией сотрудников в период и после реструктуризации или смены руководства [2, с. 320].

В своих исследованиях кандидат экономических наук Михайлова А.В. (2014) отмечает, что «Оценка персонала – это основа аудита персонала» [3, с. 323].

Мы всю совокупность имеющихся на сегодня трактовок сущности оценки персонала можно рассмотреть с позиций трех укрупненных подходов, в рамках которых оценка рассматривается как:

– процесс, деятельность (процессуальный подход);

– результат процесса, деятельности (содержательный подход);

– функция управления персоналом или способ, направление использования процесса и результата оценки (функциональный подход).

В процессуальном подходе оценка персонала организации предстает в виде определенной этапной последовательности осуществления оценочных технологий и процедур. Основное внимание уделяется планированию, организации и осуществлению сравнения нормативных характеристик с фактическим уровнем развития предмета и показателей оценки. В рамках данного подхода оценка представляет собой комплекс мероприятий следующего характера: а) подготовительного (обоснование объекта, предмета, субъекта оценки, выбор методов и инструментов оценки, формирование технологии и процедур оценки); б) содержательного (непосредственно процесс оценки); в) заключительного (интерпретация и использование результатов оценки).

Процессуальный подход доминирует в современных исследованиях по оценке. Нередко в литературе можно встретить определения, аналогичные следующему: оценка персонала организации представляет собой целенаправленный процесс выявления степени соответствия работников требованиям должности или рабочего места. В таких определениях меняется предмет и цель оценки, т. е. авторские видения ответов на вопросы, что и для чего подлежит оценке. К процессуальному подходу относятся и трактовки оценки как процедуры сравнения оцениваемых параметров с эталонными требованиями. Например, «оценка персонала – это процедура проверки соответствия профессионально-деловых и личностных качеств человека требованиям к определенной должности» [6, с. 156].

Содержательный подход акцентирует внимание не на процессе осуществления оценки, а на его результате. Оценка – это мнение (суждение) о степени развитости, практической выраженности какого-либо качества (группы качеств) работника (контингента работников) о результатах его (их) трудовой деятельности, выражаемое в описательной форме (качественная оценка) или числовой (количественная оценка). То есть в содержательном аспекте оценка выступает конечным результатом оценочного процесса в виде характеристики оцениваемого объекта, описания его свойств и соответствия эталонному значению. С этой точки зрения оценка персонала может выступить основой развития организационной и корпоративной культуры [4, с. 21].

В рамках третьего подхода, который также в последнее время становится распространенным, оценка представлена как функция управления персоналом. При этом оценка рассматривается в качестве ключевого направления менеджмента персоналом, определяющего эффективность реализации других элементов управления персоналом и организацией в целом, придающего целостность всей системе и выступающего в качестве информационного и процессуального обеспечения. С этой точки зрения «оценка может стать инструментом отбора, аттестации кадров в муниципальных образованиях» [5, с. 185].

Взаимосвязь оценки и различных элементов системы управления персоналом раскрывается в работах И.В. Бизюковой, Е.А. Борисовой, Н.А. Волгина, И.Б. Дураковой, В.А. Дятлова, Г.Г. Зайцева, Л.В. Карташовой, А.Я. Кибанова, М.Н. Кулапова, П.Б. Мидлера, Ю.Г. Одегова, В.С. Половинко, Г.Г. Руденко, В.В. Травина и др.

С точки зрения функциональной роли оценка призвана содействовать лучшему использованию человеческих ресурсов организации. Кроме того, оценка служит инструментом достижения целей организации, органично сочетаясь с другими направлениями работы с персоналом и выполняя основополагающую функцию в системе управления персоналом. Так, она используется на всех этапах управления персоналом: при планировании потребности в персонале, отборе персонала, адаптации, мотивации и стимулировании, трудовых перемещениях и т. д. В рамках данной концепции Михайлова А.В. отмечает, что оценка сегодня превратилась в один из важнейших инструментов формирования и реализации кадровой политики, как инструмент наставничества [6, с. 156]. В дальнейшем функциональный подход стал развиваться при рассмотрении оценки как элемента не только управления персоналом, но и общего менеджмента организации.

Все три подхода связаны друг с другом, и их комплексное применение позволяет всесторонне представить многогранность оценки персонала.

Все определения оценки как процесса можно разделить на две группы: узкая и широкая трактовка понятия оценки. В рамках узкой трактовки процесс оценки заключается в выявлении, установлении степени соответствия работников (их качеств, характеристик) требованиям должности или рабочего места. В широкой трактовке процесс оценки представлен в виде последовательного осуществления комплекса организационных мероприятий, направленных на обеспечение качественного конечного результата оценки: подготовительных, содержательных и заключительных. Подготовительные мероприятия связаны с разработкой технологии оценки, выбора субъектов, установления показателей, выбора методов и пр. Заключительные предполагают обработку и использова-

ние полученных результатов оценки. А содержательные мероприятия при этом осуществляют непосредственно процедуры оценивания, т.е. субъекты, собрав исходную информацию, определяют уровень оценочных показателей и критериев.

Таким образом, мы рассмотрели разные подходы понятия оценка персонала в современной организации и выделили три основных подхода.

Список литературы

1. Михайлова А.В. Аттестация как инструмент управления стратегией развития организации (на примере проектной организации) // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. 2014 – №1(61) – С. 13–20.

2. Михайлова А.В. К вопросу об аудите персонала // Экономика и социум. 2014 – №1–2(10) – С. 320–323.

3. Михайлова А.В. Аудит персонала на примере ИП Осипов И.В. // Экономика и социум. 2014 – №1–2(10) – С. 323–330.

4. Михайлова А.В. Организационная культура как фактор повышения качества деятельности организации // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. 2014 – №1(61) – С. 20–27.

5. Михайлова А.В. Принципы и задачи прохождения муниципальной службы в администрациях муниципальных образований // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2014 – №12–1 – С. 184–187.

6. Михайлова А.В. Наставничество на государственной гражданской службе как инструмент адаптации и развития кадрового потенциала государственного управления // Экономика и современный менеджмент: теория и практика. 2014 – №35 – С. 155–159.

7. Морозова И.В., Толмачев И.В., Урванцева С.Е. Оценка персонала как фактор совершенствования системы управления предприятием. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.samoupravlenie.ru/52-08.php (дата обращения 30.06.2015).