

ЭКОНОМИКА

Сейдалова Кюннэй Исламовна

студентка

Михайлова Анна Викторовна

преподаватель

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

АНАЛИЗ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА НА ПРИМЕРЕ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация: статья посвящена анализу применения методов оценки персонала на примере промышленного предприятия ООО «Якутская нефтяная компания». Оценка персонала используется при приеме на работу, как метод отбора на вакантные должности и как технология текущей аттестации. Описан опыт и технологии оценки персонала.

Ключевые слова: система управления персоналом, практика применения технологий оценки персонала, служба управления персоналом.

Актуальность. Важнейшей тенденцией развития менеджмента в последние десятилетия XXI века становится системный подход к кадровой политике в организации. В работах кандидата экономических наук Михайловой Анны Викторовны (2014) отражены элементы кадровой политики на примере предприятий и организаций Республики Саха (Якутия). Сделан вывод, что оценка персонала – это основа мотивации и эффективности деятельности предприятия [1, с. 104].

Цель статьи на примере промышленного предприятия Республики Саха (Якутия) ООО «Якутская нефтяная компания» показать технологии оценки персонала. Система оценки персонала в ООО «Якутская нефтяная компания» охватывает два основных вида деловой оценки персонала: оценку кандидатов

на вакантную должность или рабочее место при отборе персонала и текущую периодическую оценку сотрудников при аттестации персонала. Работников отбирают, оценивая их по полученному ими образованию. При равных показателях большее образование предпочитают меньшему. Важнейшим критерием уровня квалификации работника является практический опыт. Аналогичные исследования мы находим в работах кандидата экономических наук Михайловой Анны Викторовны, оценка муниципальных служащих [8, с 184]. Одним из способов измерения «опыта работы является установление трудового стажа на определенной должности» [4, с. 14]. Важной личностной характеристикой является возраст.

Претенденты, прошедшие предварительную отборочную беседу, заполняют бланк заявления и анкету. Анализ анкетных данных выявляет:

1. Соответствие уровня образования заявителя минимальным квалификационным требованиям.
2. Соответствие практического опыта характеру должности.
3. Наличие ограничений иного рода на выполнение должностных обязанностей.
4. Готовность к принятию дополнительных нагрузок (сверхурочные работы, командировки).
5. Круг лиц, которые могут рекомендовать работника, помочь наведению справок и получению дополнительной информации. При отборе на должности руководителей применяют более подробные анкеты, чем при найме рядовых служащих.

Текущая периодическая оценка персонала в ООО «Якутская нефтяная компания» касается только специалистов и руководителей и проводится по мере необходимости при расширении или сокращении производственной деятельности предприятия, т.е. деловая оценка персонала несет административную функцию: выявить способных менеджеров и предложить им возможность дальнейшего продвижения, или, наоборот, определив «слабое звено» – избавиться от него. Как отмечает к.э.н., Михайлова А.В. «Оценка персонала – это основа

аудита персонала»[5, с. 320]. Критериями оценки являются показатели, предусмотренные должностной инструкцией. Но основное значение в оценке специалистов предприятия имеет характеристика, данная непосредственным руководителем.

Анализ системы оценки персонала в ООО «Якутская нефтяная компания» показал на наличие ряда упущений, которые имеют место быть в кадровой работе предприятия. Прежде всего, следует указать на отсутствие системности и регулярности в проведении аттестаций персонала предприятия.

Для подготовки проведения аттестации необходимо:

1. Издать приказ о ее проведении.
2. Определить порядок ее проведения.
3. Создать аттестационную комиссию (обосновать причины включения тех или иных людей).
4. Составить список.
 - аттестуемых;
 - занимаемых ими должностей;
 - их обязанностей;
 - стандартов деятельности;
 - целей подразделений, в которых работают данные сотрудники (в соответствии с целями организации);
 - ключевых факторов данной должности. Результаты представить в таблице.
5. Подготовить критерии оценки аттестуемых, установить их значимость.
6. Ввести шкалу критериев.
7. Составить конкретный график проведения аттестации.

Кадровой службой предприятия используется метод бланковой оценки, шкалы наблюдения за поведением (ШНП) и оценочное собеседование.

Таблица 1

Типовая графическая шкала рейтинга

Имя_____ Отдел_____ Дата_____

	отл.	хор.	уд.	посред.	неуд.
Количество работы: объем производимой продукции в нормальных условиях. Комментарии	о	о	о	о	о
Качество работы: тщательность, аккуратность, точность работы. Комментарии	о	о	о	о	о
Знание работы: четкое понимание особенностей и факторов, относящихся к работе. Комментарии	о	о	о	о	о
Личные качества: внешность, общительность, лидерские качества, честность. Комментарии	о	о	о	о	о
Сотрудничество: способность и желание работать с коллегами, начальниками и подчиненными с целью достижения совместных результатов и успехов. Комментарии	о	о	о	о	о
Надежность: сознательность, аккуратность, точность, четкое соблюдение рабочего графика (посещаемость, обеденное время и т.п.). Комментарии	о	о	о	о	о
Инициативность: наличие склонностей к самостоятельной работе с повышенной ответственностью, не нуждается в особых побуждениях сверху, не боится продвигаться вперед сам. Комментарии	о	о	о	о	о

Шкала наблюдения за поведением (ШНП). Данный метод, как и предыдущий, ориентирован на фиксацию поступков. Но, в отличие от него, чтобы определять поведение работника в целом, оценщик на шкале фиксирует количество случаев, когда работник вел себя тем или иным способом.

Важнейшим этапом при оценке работы в ООО «Якутская нефтяная компания» является оценочное собеседование. Оценочное собеседование это интервью с оцениваемым, решающее вполне определенные задачи. При его проведении необходимо получить ответы на следующие вопросы:

- Что планировалось сделать за отчетный период?
- Что было сделано из запланированного?
- Что из запланированного не было сделано?

Оценочное собеседование с работниками проводится также для того, чтобы сообщить им результат оценки эффективности их работы. Оно позволяет руководителю подвести итоги работы подчиненного, подкрепить желательное поведение, указать на недостатки в работе и разработать совместно с ним план улучшения работы. Независимо от того, проводили оценочное собеседование с работником комиссия или непосредственный руководитель, основные требования к проведению этого решающего этапа оценочной процедуры существенно

не меняются. Далее оценочное собеседование будет рассматриваться применительно к той ситуации, когда работника оценивает его непосредственный руководитель.

Основой для планирования работы на будущее обычно является процедура подведения итогов за прошедший год, в ходе которой руководитель имеет возможность оценить не только уровень профессиональных достижений подчиненного, но и соответствие его рабочего поведения установленным требованиям. Работникам это помогает лучше понять, какие требования предъявляются к их работе и что они должны сделать, чтобы достичь необходимых результатов. С другой стороны, это помогает руководителю лучше увидеть, что можно ожидать от работников, и какие ресурсы необходимы, чтобы помочь им максимально полно раскрыть в работе свой потенциал. Успех оценочного собеседования решающим образом зависит от уровня развития у руководителя необходимых навыков и умения создать условия, способствующие достижению в ходе беседы с подчиненным основных целей ежегодной оценки. Оценочное собеседование обычно проводится руководителем отдела. Построение оценочного собеседования исходит из представления руководителя о процессе управления людьми и о способах воздействия на их поведение. Эти представления реализуются в структуре собеседования и в содержании задаваемых вопросов. Беседа с работником, кроме сообщения ему результатов, направлена:

- на поощрение высокой производительности труда с тем, чтобы она оставалась на том же уровне как можно дольше;
- изменение поведения работников, результативность труда которых не вписывается в приемлемые стандарты.

Таким образом, мы рассмотрели опыт и технологии оценки персонала на примере предприятия ООО «Якутска нефтяная компания», выявили сильные и слабые стороны.

Список литературы

1. Михайлова А.В., Антонова Т.П. Мотивы выбора профессии // В сборнике: Педагогический опыт: теория, методика, практика материалы II Международной научно-практической конференции. Чебоксары, 2015 – С. 104.
2. Михайлова А.В., Иванова А.В. Мотивация персонала // В сборнике: Научное сообщество студентов материалы IV Международной студенческой научно-практической конференции. Чебоксары, 2015 – С. 120–121.
3. Михайлова А.В., Охлопкова Н.А. Анализ факторов при управлении трудовыми конфликтами в современной организации XXI века // В сборнике: Научное сообщество студентов материалы IV Международной студенческой научно-практической конференции. Чебоксары, 2015 – С. 124–125.
4. 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.
5. Михайлова А.В. К вопросу об аудите персонала // Экономика и социум. – 2014 – №1–2(10) – С. 320–323
6. Михайлова А.В. Аудит персонала на примере ИП Осипов И.В. // Экономика и социум. – 2014. – №1–2(10) – С. 323–330.
7. Михайлова А.В. Организационная культура как фактор повышения качества деятельности организации // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. 2014 – №1(61) – С. 20–27.
8. 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.