

**Захарова Татьяна Николаевна**

студентка

Финансово-экономический институт

ФГАОУ ВО «Северо-Восточный федеральный

университет им. М.К. Аммосова»

г. Якутск, Республика Саха (Якутия)

## **ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ**

***Аннотация:** в статье рассмотрена оценка персонала в конкретной организации. Дано определение понятию «персонал организации». Раскрыты основные аспекты оценки персонала. В работе обобщены результаты социологического исследования по оценке персонала. В качестве метода исследования был использован «Метод 360 градусов».*

***Ключевые слова:** персонал, организация, оценка персонала, сотрудник.*

Актуальность проблемы обусловлена тем, что в каждой организации огромное значение имеет оценка личных и профессиональных качеств и эффективность деятельности персонала. Оценка персонала имеет большое значение, так как от верной оценки и последующих действий зависят результаты деятельности современной организации.

Оценка персонала позволяет выявить и раскрыть:

- выполнение должностных обязанностей;
- особенности поведения личности, сильные и слабые стороны каждого сотрудника;
- эффективность деятельности сотрудника;
- уровень компетенции сотрудника;
- перспективы карьерного роста отдельного сотрудника;
- программу обучения сотрудника необходимыми навыками;
- потенциал каждого сотрудника, направленный на реализацию стратегических целей компании.

Целью данного исследования является разработка рекомендаций по совершенствованию деловых и личных качеств, работы персонала организации.

Персонал организации – это совокупность физических и юридических лиц, состоящих с организацией отношениями, регулируемым трудовым договором, обладающие определенными личными и деловыми качествами, позволяющими обеспечить достижение целей организации [3].

Оценка персонала – это процедура, направленная на определение текущей эффективности сотрудника (связанной с выполнением непосредственных обязанностей и достижением целей Компании), его личностно-профессиональных особенностей и потенциала [1].

Оценка персонала – это анализ работы сотрудников организации. Оценка деятельности персонала предполагает исследование эффективности исполнения работниками возложенных на них функциональных обязанностей и выявление их трудовых ресурсов. Система оценки персонала включает в себя комплекс таких процедур как подбор, адаптация, аттестация, мотивация персонала [2].

В нашем социологическом исследовании по оценке персонала по «Методу 360 градусов» приняло участие 26 сотрудников одного из банков Республики Саха (Якутия). Исследование является случайно-выборочным. Выборка – 26 человек.

На основании полученных ответов опроса, мы проанализировали основные результаты и приходим к выводу, что соблюдение корпоративных ценностей и управленческие навыки на среднем уровне и преобладает у женщин. Стрессоустойчивость у мужчин повышенная, чем у женщин. Это означает, что мужчины менее подвержены стрессу и быстро справляются со стрессом на работе, чем женщины. У женщин управленческие навыки более развиты, чем у мужчин.

У сотрудников от 40 до 49 лет соблюдение корпоративных ценностей преобладает, чем у сотрудников от 20 до 39 лет. У сотрудников от 30 до 39 лет управленческие навыки достаточно хорошо развиты. У сотрудников от 20 до 29 лет

ориентация на результат, ответственность за него, самостоятельность и стремление к общению и навыки коммуникации ниже среднего уровня. Это означает, что им необходимо выработать эти качества.

Сотрудники банка со стажем работы от 1 года до 5 лет – клиентоориентированны, самостоятельны, навыки принятия решений на высоком уровне, понимают бизнес-среду. Из этого следует, что выполняют должностные обязанности в соответствии с требованиями, высокий уровень компетенции. Перспективы карьерного роста у сотрудников – высокие. Молодые сотрудники – инициативны, быстро проходят адаптацию, открыты к новому и стрессоустойчивы. У них управленческие навыки на среднем уровне, но мотивирование ниже среднего уровня. У сотрудников, которые работают от 1 месяца до 1 года инициативность, адаптивность, открытость к новому и стрессоустойчивость на уровне выше среднего. Но остальные качества на низком уровне, а самостоятельность у них сотрудники оценили на как отсутствующее качество. Это можно объяснить тем, что они недавно трудоустроились. Это можно понять, так как у них опыта работы мало. А сотрудники со стажем работы от 6 до 10 лет – лояльны к компании, самостоятельны и стрессоустойчивы.

Таким образом, оценка персонала играет важную роль в организации. Поскольку для достижения целей организации необходимо общее усилие персонала.

### *Список литературы*

1. Оценка персонала [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.sbsc.ru/business/evaluation.html>
2. Оценка персонала [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://ru.wikipedia.org/>
3. Эверстова Л.М. Роль системы управления персоналом в развитии кадрового потенциала: Сборник научных трудов по итогам международной научно-практической конференции / Л.М. Эверстова, У.С. Борисова // Экономика, финансы и менеджмент: тенденции и перспективы развития. – Инновационный центр развития образования и науки, 2014. – С.171–174.