

Антонова Татьяна Павловна

студентка

Финансово-экономический институт

ФГАОУ ВО «Северо-Восточный федеральный

университет им. М.К. Аммосова»

г. Якутск, Республика Саха (Якутия)

МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА И ИХ АНАЛИЗ

Аннотация: в данной статье рассматриваются основные методы оценки персонала, которые используются чаще всего. В заключение статьи подводятся итоги по проведенному анализу и отмечается влияние выбора метода оценки персонала как важной части управления персоналом.

Ключевые слова: организация, персонал, система оценки персонала.

У каждой организации есть цель, для достижения которой они, собственно, и существуют. Уровень достижения поставленных целей показывает, насколько организация использует свой трудовой ресурс. На основе взаимодействия лежит обратная связь. В данном случае обратная связь основывается на оценку персонала.

Оценка персонала определяется как информация, основанная на сравнительном анализе нормативных и конкретных показателей оцениваемого персонала, об уровне профессиональной подготовки, соответствия занимаемой должности, о выраженности деловых качеств, психологических и личностных особенностей работника, также направлена на оценку потенциала.

При оценке персонала существует различные методы:

Метод «MBO – Management by objectives» – оценка результативности персонала. Данный метод ориентирован на конечный результат. Таким образом оценивались личные достижения отдельно взятого сотрудника. Оцениваются все должности компании.

Недостатком этого метода в субъективной оценке, так как выполнение задач оценивает один человек (руководитель).

Преимущества в следующем:

- работник понимает критерии успешности работы до начала выполнения работы;
- метод оптимален по периоду выполнения работы;
- видны элементы обратной связи.

Для оценивания персонала не только на результат, но и его достижения была создана следующий *метод оценки персонала «Performance management (PM)»* – оценка управления результативностью. Согласно этому методу можно прогнозировать дальнейший профессиональный и карьерный рост сотрудника, его компетенции. Данный метод включает обратную связь между сотрудником, чем предыдущий метод. Преимущества метода УР:

- дает ясное представление критериев оценки сотрудника;
- ориентирует на обучение и развитие персонала;
- сотрудник получает обратную связь в течение года.

Недостатками метода является то, что оценка требует большой предварительной работы и больших временных затрат для проведения оценки. Данный метод возможен в организациях с развитой корпоративной культурой.

Метод оценки персонала «360 градусов», либо круговая оценка компетенций и навыков персонала – один из лучших методов в мировой управленческой и HR-практике. Круговая, потому что оценивается со всех сторон: руководители, сотрудники (коллеги), подчиненные, клиенты и сам сотрудник.

В результате данной методики работник сравнивает свою оценку с другими, то есть со стороны себя. В отличие от других методик, методика 360 градусов позволяет оценить работника в реальных рабочих ситуациях, ведь те, с кем он работает каждый день видят его.

После проведения оценки 360 градусов можно получить выводы: развитие компетенций, повышение квалификации, обучение и т. д. Данная методика подходит для оценки всего персонала.

Таким образом, изучая и рассматривая каждый метод, можно сказать, что все методы интересны и применимы к практике. Система оценки персонала в

целом огромная, многоаспектная, довольно сложная и требует много времени, тем не менее действующая и результативная.

Список литературы

1. Анцупов А.Я. Социально-психологическая оценка персонала: Учеб. пособие / А.Я. Анцупов, В.В. Ковалев. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юнити-Дана, 2012. – 391 с.
2. Асалиев А.М. Оценка персонала в организации: Учеб. пособие / А.М. Асалиев, Г.Г. Вукович, О.Г. Кириллова, Е.А. Косарева. – М.: Инфра-М, 2016. – 171 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: //www.znanium.com (дата обращения: 27.01.2017).
3. Денисов А. Отбор и оценка персонала. Учебно-методическое пособие. – М.: Аспект пресс, 2016. – 304 с.
4. Егоршин А.П. Основы управления персоналом: Учеб пособие. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Инфра-М, 2015. – 352 с.