

Мельник Карина Анатольевна

студент

НОЧУ ВО «Московский финансово-
промышленный университет «Синергия»

г. Москва, Московская область

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ОСНОВЕ ИННОВАЦИОННЫХ МЕТОДОВ ОЦЕНКИ

***Аннотация:** методов оценки персонала было разработано уже много, однако, традиционные методы не подходят современному изменчивому рынку труда. Сейчас появляются профессии и крупные компании, при которых невозможно сформировать на основе традиционных методов оценки достойную оплату труда, что делает неэффективным весь процесс управления персоналом. Таким образом, актуальность применения инновационных методов оценки с целью повышения эффективности управления персоналом становится все больше. В данной статье будут применены методы описания, синтеза, индукции и дедукции. Результатом работы будет обоснование использования инновационных методов оценки с целью повышения эффективности управления персоналом.*

***Ключевые слова:** инновационные методы оценки, оценивание персонала, эффективность управления персоналом, повышение эффективности, Хэй-метод.*

Увеличить эффективность управления персоналом можно множеством способов. Формирование прозрачной системы высокой оплаты труда является одним из самых эффективных методов повышения эффективности управления персоналом. Для достижения такой системы, необходимо использовать соответствующие методы оценки персонала. Традиционные методы оценки персонала, например, на основе тарифной сетки, все менее подходят современным компаниям, так как нынешним условиям труда тарифная система не соответствует. Более того, сейчас появляются все новые специалисты, для которых тарифной

системы вовсе не существует. По этим причинам использование инновационных методов оценки сейчас необходимо [1].

Инновационных методов на данный момент сформировано достаточное количество. Особый интерес имеют высокоэффективные методики, взявшие за основу ранжирование должностей относительно важности функций, которые выполняют работники. При этом учитывается квалификация работника, его навыки и некоторые иные параметры.

В этой группе методов сейчас популярен и высокоэффективен метод грейдов (в России иногда используют его интерпретацию – разряды). С его помощью уровень заработной платы, логика бизнеса и максимально возможная прозрачность при формировании заработной платы взаимоувязываются и становятся понятными [3].

Грейдинг или же Хэй-метод известен уже давно. Его сформулировал Эдвард Хэй еще в середине прошлого века. В то время ученый сформировал профильные таблицы, которые в дальнейшем использовались для выявления грейдов в компании. Хэй-метод основывается на двух ключевых факторах: анализ работы, а также оценивание работы. Хэй смог сформировать унифицированный метод, с помощью которого оценить каждую должность стало возможно с помощью некоторых факторов. Таким образом, метод дает возможность выявить «рыночную стоимость» каждой должности и сформировать понятную честную систему заработных плат. Это приводит к снижению текучести кадров, оптимизированию количества работников и некоторым иным положительным факторам. При этом появляется возможность сравнить данные компании с информацией по конкурентам [3].

Использовать компании Хэй-метод необходимо поэтапно. Сначала необходимо сформировать список должностей фирмы, которые в ней существуют. Далее следует их ранжирование. При этом учитывается важности работы лица на этой должности, а также сложности выполняемых заданий. Потом происходит выявление важнейших факторов для оценивания должности, проводят их группировку и оценку всех позиций списка согласно выявленным факторам.

Наиболее часто используют следующие факторы: набор знаний и умений, необходимых для грамотного исполнения обязанностей по должности; умение квалифицировано решать создающиеся рабочие вопросы; инициативность лица; сложность выполняемых обязанностей; ответственность, возлагаемая за действия лица, а также их последствия.

Эксперт должен оценить все должности по каждому выделенному фактору. Отметим, что правила выставления оценок должны быть одинаковыми. Полученные данные являются базой для составления грейдов. Так как компании могут быть разной величины, грейдов может быть относительно мало, например, четыре, и относительно много, например, двадцать. Далее каждый грейд получает конкретный уровень зарплаты.

Внимательно изучая Хэй-метод и сравнивая его с устаревшей тарифной сеткой, можно выявить множество сходств. Так, например, структурирование должностей обезличено. Однако, существует два ключевых отличия, которые не только позволяют разграничить их, но и выявить преимущества Хэй-метода. Первое – грейды формируются каждым предприятием индивидуально, исходя из нынешнего положения компании, рынков и иных аспектов. Второе – грейды можно оперативно корректировать, используя «ручную доводку». Необходимость корректировок может быть обусловлена такими же изменениями рынков, положения фирмы, ее стратегических целей и так далее.

Несмотря на множество преимуществ, Хэй-метод имеет и некоторые недостатки, основным из них является его трудоемкость. Для создания грамотных грейдов, необходимо исследовать рынок труда, выявить аналогичные должности у конкурентов, рассмотреть среднюю заработную плату в регионе и так далее.

Подводя итог, делаем вывод о существовании сейчас инновационных методов оценивания персонала, которые позволяют каждой компании в индивидуальном порядке сформировать подходящую именно ей систему оценивания персонала. В статье была подробно изучена методика Хэя, так как сейчас данный инновационный метод является наиболее эффективным и распространенным. Используя этот или любой иной метод оценивания персонала можно эффективно

увеличить эффективность управления персоналом. Это произойдет по причине уменьшения текучести кадров, формирования прозрачной системы оплаты труда и некоторым иным причинам. Таким образом, использование на практике инновационных методов оценки персонала является эффективным способом увеличения эффективности управления персоналом.

Список литературы

1. Комнатная А.В. Инновационные методы оценки и отбора персонала в кадровой работе / А.В. Комнатная, О.И. Погребная // Мавлютовские чтения: Материалы XIV Всероссийской молодежной научной конференции. В 7-ми томах, Уфа, 01–03 ноября 2020 года. – Уфа: Изд-во УГАТУ, 2020. – С. 38.

2. Кузнецов Р.С. Инновационные методы управления персоналом и оценка их эффективности / Р.С. Кузнецов, Г.О. Искандарян // Новая наука: новые перспективы: сборник научных трудов III Международной научно-практической конференции, Краснодар, 28 февраля 2019 года. – Краснодар: Изд-во ИССиМ, 2019. – С. 116–119.

3. Яшкова Е.В. Внедрение инновационных методов в оценку результатов деятельности персонала / Е.В. Яшкова, Н.Л. Синева, А.В. Евдокимова // Наука Красноярья. – 2019. – Т. 8. – №3–3. – С. 110–114.