

**Т. А. Шпакова,
А. С. Смирнова**

*Научный руководитель
Л. К. Климович*

*Белорусский торгово-экономический
университет потребительской кооперации
г. Гомель, Республика Беларусь*

МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ДЕЛОВЫХ И ЛИЧНЫХ КАЧЕСТВ И СТИЛЯ УПРАВЛЕНИЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ И СПЕЦИАЛИСТОВ

Успех работы организации обеспечивает персонал. Именно поэтому современная концепция управления организацией предполагает выделение из большого числа функциональных сфер управленческой деятельности той, которая связана с управлением кадровой составляющей производства, – персоналом организации.

В информационном обществе управлению человеческими ресурсами уделяется все большее внимание. Если ранее служба персонала была представлена отделом кадров, основными функциями которого являлись учет персонала, контроль за соблюдением трудового законодательства и документооборот, то в настоящее время кадровая работа направлена на формирование работоспособного и эффективно функционирующего персонала. Для достижения этой цели могут использоваться различные методы и процедуры, специфические для разных этапов развития организации. Практически, ни одно направление кадровой работы в той или иной мере не может обойтись без оценки кадров.

Оценка персонала является неотъемлемой частью управления персоналом во всех его подсистемах. Всесторонняя и объективная оценка персонала помогает достичь целей в производственной сфере современного рынка и в области развития персонала, которые отвечают стратегии организации.

Оценка персонала – процедура, которая позволяет измерить результаты работы сотрудников, уровень их профессиональной компетентности, деловые, личностные качества и потенциал в разрезе стратегических целей организации. Многие организации пытаются применять у себя прогрессивные системы оценки персонала с целью определиться в значимости сотрудников для организации и стимулировать изменение их деятельности в лучшую сторону. Любой руководитель выражает свое отношение к работе подчиненных, но чаще всего оценка бывает формальной и эмоционально окрашенной.

При правильной разработке и проведении оценка – это эффективный инструмент, позволяющий выявить слабые и сильные стороны деятельности работников, составить план профессионального развития, построить открытую корпоративную культуру и доверительные отношения с руководителем, повысить прибыльность бизнеса за счет более эффективного управления персоналом. Определение результатов работы, уровня знаний и навыков персонала, деловых и личных качеств сотрудников, возможность ротации персонала и создания кадрового резерва, основа для разработки системы мотивации, развития и обучения персонала – все это получает организация после оценки персонала.

Работник также получает некоторые преимущества от проводимой оценки: определение места и роли каждого работника, четкое понимание поставленных задач, критериев успешности, зависимости величины вознаграждения от результатов труда, возможность получить обратную связь от руководителя, возможность спланировать дальнейшее развитие и оценить возможности карьерного роста.

Деловая оценка качеств персонала организации – это целенаправленный процесс определения соответствия качественных характеристик персонала (способностей, мотиваций и свойств) требованиям должности или рабочего места [1].

Анализ подхода руководящих работников к решению вопросов управления людьми приводит к выделению различных стилей управленческой работы. Стиль руководства – способ обращения руководителей с подчиненными в процессе исполнения служебных обязанностей.

Стиль – это типичный для определенного руководящего работника способ решения проблем. Наиболее традиционной классификацией стилей управленческой работы является различие авторитарного, демократического и либерального подходов. Невозможно утверждать, что при всех обстоятельствах и во всех организационных ситуациях один стиль является хорошим, а все остальные плохи. Стиль управления в большей степени определяется характером, специфическими особенностями деятельности, которой занимается тот или иной орган или должностное лицо [2].

На стиль оказывают влияние личность руководителя, способы и приемы, с помощью которых он осуществляет управленческую функцию. Сложность и разнообразие этих отношений предопределяют высокую вариантность конкретных стилей руководства, которые могут классифицироваться по различным признакам. Обилие классификаций стилей управления в теории свидетельствует о сложности этого социального явления. Отличают стили руководства друг от друга многие параметры: характер принятия решений, степень делегирования полномочий, способ контроля, набор используемых санкций и т. д. Главное различие между ними – предпочитаемые методы управления.

Результатом эффективности работы руководителя являются производственно-экономические и социально-психологические показатели деятельности организации. Чем выше уровень мотивации, тем эффективнее и активнее человек старается достичь поставленных целей. Оценка уровня мотивации может показать, что сотрудники получают недостаточное удовлетворение от работы, имеют низкую мотивацию. В этом случае необходимо срочно предпринять действия, направленные на повышение ее уровня. Достижение оптимального уровня мотивации повышает производительность труда, эффективность производства, рост квалификации работников, улучшает отношения в коллективе.

Список использованной литературы

1. Адизес, И. К. Идеальный руководитель : почему им нельзя стать и что из этого следует / И. К. Адизес. – 11-е изд. – М. : Альпина Паблицер, 2018. – 262 с.
2. Кибанов, А. Я. Управление персоналом : учеб. пособие / А. Я. Кибанов, Е. А. Митрофанова. – М. : КНОРУС, 2018. – 447 с.