

Т. Н. Марозова

Научный руководитель

Л. К. Климович

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

РОЛЬ И МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

В условиях изменения среды деятельности организаций в стране и мире и, как следствие, сокращение сроков внедрения новых технологий и минимизации жизненных циклов выпускаемой продукции и услуг успешное функционирование экономики зависит от качества кадрового потенциала. Один из критериев качества профессиональной деятельности персонала организации – уровень их квалификации и компетентность.

При этом в качестве одного из важнейших элементов по управлению персоналом рассматривается требование к постоянной оценке достижений, результатов деятельности как трудового коллектива в целом, так и отдельных его работников. В качестве постоянного вида деятельности службы по управлению персоналом рассматривается анализ результатов, достигнутых персоналом организации как в целом по всем подразделениям и группам работников, так и персонально по непосредственным работникам совокупно с анализом причин, которые вызвали те или иные отклонения от предполагаемых результатов. При этом позитивные тенденции дают возможность утвердить правильность решений, принятых ранее, а также адекватность поведенческих моделей, а негативные тенденции дают указания на неадекватность поведенческих моделей, равно как и неэффективность ранее принятых решений дают посыл к совершенствованию развития принципов и методов управления персоналом.

Ключевой ролью в данном процессе располагает система оценки конечных результатов деятельности, исходя из этого неуклонно растет значение одного из важнейших организационно-правовых факторов контроля (проверки), оценки профессиональных и прочих качеств менеджмента, специалистов и прочих сотрудников организации, которая называется аттестацией персонала. Следует отметить, что аттестация – чрезвычайно важный вопрос как раз потому, что от эффективной работы менеджмента как в государственных, так и в частных структурах зависит стабильность функционирования всей страны и ее экономики в целом.

Аттестация персонала – это комплекс систематической кадровой оценки трудовой деятельности работников, которая осуществляется в унифицированной форме через равные про-

межутки времени. Цель данного мероприятия – оценка уровня труда, трудовых качеств и трудового потенциала сотрудника. Аттестация является инструментом, который направлен на определение квалификационных качеств, уровня знаний, практических навыков, деловых качеств работника и установление степени их соответствия занимаемой должности. Термин «аттестация» используется для обозначения процедуры управления персоналом, завершается отзывом о способностях, деловых и иных качествах работника с целью его комплексной характеристики за длительный промежуток времени. Оценкой персонала называется любой процесс, связанный с характеристикой работника (формальной, профессиональной, личностной) и качеством выполнения им работ за любой требуемый промежуток времени [1].

Принимать своевременные и правильные решения менеджер по человеческим ресурсам может, только если он будет знать статус персонала. Правильная организация учета персонала является необходимым условием для успешного проведения целой аналитической и оперативной работы по критериям аттестации персонала. Аттестации подлежат работники таких категорий, как специалисты и руководители. Основными задачами аттестации являются:

- всесторонняя и объективная оценка результатов деятельности работников;
- определение уровня профессиональной подготовки работников и соответствия их занимаемым должностям;
- определение необходимости повышения квалификации или переподготовки работников;
- выявление потенциальных способностей работников и возможностей для их назначения на иные должности;
- присвоение специалистам квалификационных категорий по занимаемым ими должностям.

Порядок проведения аттестации работников – руководителей и специалистов организаций независимо от форм собственности (далее – работники) регламентирован Типовым положением об аттестации руководителей и специалистов организаций, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25 мая 2010 г. № 784. Это положение нельзя применять при аттестации государственных служащих, а также иных лиц, порядок аттестации которых установлен иными актами законодательства.

Цели аттестации зависят от направления деятельности организации, ее организационной структуры, корпоративной политики. Они могут быть открытые и латентные (скрытые).

Открытыми целями являются:

- объективная оценка уровня профессиональной подготовки, деловых и личностных качеств, результатов практической деятельности работников;
- улучшение подбора, расстановки и подготовки кадров, повышение квалификации работников, качества и эффективности труда;
- обеспечение более тесной связи материальных и моральных стимулов с результатами труда.

Латентные (скрытые) цели – это:

- выявление причин низкой активности отдельных категорий работников в научно-техническом творчестве (рационализации, изобретательстве);
- анализ допущенных ошибок в расстановке работников на руководящие должности;
- выявление общего уровня квалификации аттестуемых работников с целью улучшения работы по переподготовке и повышению их квалификации на перспективу;
- решение о проведении ротации для отдельных руководителей с целью наиболее эффективного использования их потенциала и др.

С учетом обсуждения в отсутствие аттестуемого аттестационная комиссия открытым голосованием дает одну из следующих итоговых оценок:

- работник соответствует занимаемой должности;
- работник соответствует занимаемой должности при условии улучшения работы и выполнения рекомендаций аттестационной комиссии с повторной аттестацией через год;
- работник не соответствует занимаемой должности.

Принятым считается только то решение, за которое подано большинство голосов присутствующих на заседании членов комиссии. При равенстве голосов принимается решение в пользу аттестуемого работника (таблица).

Достоинства и недостатки методов аттестации персонала

Метод аттестации персонала	Достоинства метода	Недостатки метода
Ассесмент-центр	Объективная оценка	Денежные затраты
		Затраты времени
		Высокий уровень стресса при получении обратной связи
Групповая экспертная оценка	Малые затраты при внутренних экспертах	Дополнительные расходы, если привлекать внешних специалистов
	С помощью опросника можно разносторонне оценить работника	Потребность в высококвалифицированных специалистах для проведения опроса
	Быстрота получения результатов	
Собеседование	Установление контакта между руководителем и подчиненным	Субъективность, так как сотрудники оцениваются только одним руководителем
		Трудоемкий метод
Тестирование	Простота в оценке	Не точные результаты
	Не требует много времени	Отсутствие возможности проявить себя
«360 градусов»	Всесторонняя оценка Учитывается мнение внешних клиентов	Оцениваются только компетенции
		Расходы на внешних консультантов
		Трудно добиться открытости при ответах на вопросы
Примечание – Собственная разработка автора на основе источников [1; 2].		

В таблице отражены основные достоинства применяемых методов аттестации персонала. Можно сделать вывод, что существует большое количество различных методов аттестации персонала, и каждый из них по-своему особенный и уникальный, но не каждый метод подходит под любую организацию, поэтому организации необходимо самостоятельно проводить аттестации в связи с целью и конкретными задачами, которые она ставит перед собой. Также важно отметить, что аттестация помогает узнать, какими навыками обладает сотрудник, оценить его потенциал на данном этапе и определить планы на перспективу. Организация получает возможность узнать, почему человек работает хорошо или плохо, что ему мешает, а что, наоборот, стимулирует, какие условия нужно создать, чтобы он работал более эффективно.

Таким образом, рассмотрев теоретические аспекты аттестации персонала, можно сформулировать следующие выводы. Аттестация персонала является одной из составляющих системы управления персоналом в организации, через которую руководство организации может совершенствовать кадровый состав организации. Аттестация помогает узнать, какими навыками обладает сотрудник, оценить его потенциал на данном этапе и определить планы на перспективу. Организация получает возможность узнать, почему человек работает хорошо или плохо, что ему мешает, а что, наоборот, стимулирует, какие условия нужно создать, чтобы он работал более эффективно.

Список использованной литературы

1. **Попазова, О. А.** Управление персоналом организации : учеб. / О. А. Попазова, Э. Б. Молодцова. – СПб. : СПбГЭУ, 2019. – 267 с.
2. **Неструева, А. С.** Современные методы оценки персонала / А. С. Неструева, Ю. В. Петренко // Экономика и социум. – 2019. – № 11. – С. 111–114.