

ЭФФЕКТИВНОСТЬ МЕТОДОВ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Статья посвящена вопросам практического применения современных методов и технологий оценки персонала, позволяющим повысить социально-экономическую эффективность. На современном этапе управление персоналом становится основным параметром, определяющим конкурентоспособность субъектов хозяйствования, тем самым организации могут достичь своих целей, лишь опираясь на высокий уровень творческого потенциала всех сотрудников.

The article is devoted to the practical application of modern methods and technologies of personnel assessment, allowing to increase socio-economic efficiency. At the present stage, personnel management is becoming the main parameter that determines the competitiveness of business entities, thereby organizations can achieve their goals only by relying on a high level of creative potential of all employees.

Ключевые слова: мотивация персонала; трудовое поведение; устойчивое развитие; управление персоналом.

Key words: personnel motivation; labor behavior; sustainable development; personnel management.

Проектная работа, совершенствование бизнес-процессов, внедрение новых персоналотехнологий в период цифровизации экономики позволяют экономить время при найме и оценке персонала. Новые технологии модернизации кадровых процедур должны подготовить руководителей функциональных служб к принятию функций кадрового менеджмента, в большей степени освобожденного от рутинных операций.

Общими направлениями государственной кадровой политики являются принятие дополнительных мер по противодействию тенденциям, оказывающим негативное влияние на кадровую безопасность; совершенствование механизма прогнозирования и планирования потребности в кадрах; упорядочение процессов трудовой миграции в целях сохранения и развития кадрового потенциала; стимулирование кадров к повышению производительности труда и уровня квалификации, а также создание благоприятных условий для работы и профессиональной карьеры; формирование действенных резервов кадров, планомерная подготовка лиц, включенных в резервы, к занятию соответствующих должностей; выработка научно обоснованных методов и форм идеологической работы, направленной на формирование гражданственности, патриотическое воспитание и создание благоприятного психологического климата в трудовых коллективах; расширение сферы применения цифровых технологий в кадровой работе с учетом необходимых мер безопасности и др.

Цифровая экономика – это деятельность, непосредственно связанная с развитием цифровых компьютерных технологий, включая предоставление различных услуг, таких как онлайн-сервисы, краудфандинг, интернет-торговля, электронные платежи и др.

Цифровая экономика в последние годы является объектом пристального изучения. Современное стратегическое развитие демонстрирует повышенный интерес мирового сообщества к проблемам экологического воздействия, социального и экономического неравенства между странами и отдельными слоями населения. Под эгидой Организации Объединенных Наций, международных политических и экономических союзов проводится работа по продвижению Целей устойчивого развития, которые направлены на решение перечисленных проблем на мировом и региональном уровне. Для эффективной реализации ряда обозначенных целей важно развивать инструменты устойчивого развития, искать новые пути решения глобальных задач на уровне стран и отдельных субъектов (регионов, городов и компаний). Одним из наиболее пер-

спективных инструментов на микроуровне является применение цифровизации в качестве фактора устойчивого развития. Современная экономика основана на постоянном совершенствовании: улучшении, модернизации и изобретении новых моделей управления, продуктов системы управления [1–2].

Одним из важнейших направлений обеспечения социальной направленности устойчивого развития экономики является рационально построенная организация труда на всех уровнях управления. Организованный на научной основе труд является ведущим фактором роста его производительности и снижения затрат производства, основой обеспечения конкурентоспособности хозяйствующих субъектов экономики.

Актуальность изучения данной темы определяется тем, что главная задача управления трудовыми ресурсами – налаживание эффективной деятельности организации, формирование стратегии устойчивого развития. Управление трудовыми ресурсами путем постановки и реализации целей осуществляется на основе результатов оценки потенциальных возможностей организации в условиях конкуренции. В условиях цифровизации экономики в нашей стране особое значение приобретают вопросы практического применения современных методов и технологий управления персоналом, позволяющих повысить социально-экономическую эффективность. В системе мер реализации целей устойчивого развития особое значение придается повышению эффективности и безопасности кадрового менеджмента, постановке этой работы на прочный научный фундамент, использованию накопленного в течение многих лет прогрессивного отечественного и зарубежного опыта.

Система управления персоналом представляет собой совокупность методов, приемов, технологий организации деятельности персонала.

Достаточная обеспеченность организации нужными трудовыми ресурсами, их рациональное использование, высокий уровень производительности труда имеют большое значение для роста объема производства и повышения эффективности деятельности организации. Анализ и оценка управления персоналом позволяют установить наиболее действенное, соответствующее затраченному труду, материальное поощрение, выявить имеющиеся резервы, которые не были учтены плановым заданием, определить степень выполнения заданий и на этой основе разработать новые задания, ориентировать трудовые коллективы на принятие более важных планов.

Управление персоналом – одна из наиболее значимых сфер жизни организации, способная многократно повысить эффективность деятельности этой организации. Это деятельность организации, связанная с наймом сотрудников, их обучением, удержанием, мотивацией, выплатами вознаграждений и развитием.

Как правило, такими функциями в компании наделяют специальное подразделение. Оно может называться по-разному: HR-отдел, HR-департамент, служба управления персоналом, отдел кадров.

Повышенное внимание к управлению персоналом объясняется настоятельной необходимостью осмысленного включения и использования в жизни организации, общества в целом самого ценного их капитала – возможностей человека, его профессионального опыта. В системе управления персоналом отражаются принципиально важные позиции субъекта управления по отношению к человеку в организации, его способностям в сопоставлении со стратегией организации.

Одним из основных разделов анализа деятельности организации является исследование персонала. От эффективности использования персонала во многом зависят показатели объема производства продукции, уровень себестоимости и качества выпускаемой продукции, получаемый финансовый результат, экономический потенциал хозяйствующего субъекта. Цель проведения подобного анализа – выявление резервов трудовых ресурсов, более полное и эффективное их применение. При этом под эффективностью понимается ситуация, когда отдача от использования ресурсов превышает их стоимость.

Анализ трудовых показателей организации лежит в основе аудита социально-трудовой сферы организации, управление использованием персонала занимает ведущее место в системе управления организацией. Для сферы управления персоналом характерно наличие отличительных характеристик и показателей деятельности, специальных процедур и методов аттестации, эксперимента и др.; методов изучения и направления анализа содержания труда различных категорий персонала, которые позволяют оперативно оценить правильность кадровой политики.

В целях построения эффективной системы управления персоналом в условиях глобальных изменений всех сфер жизни общества усиливается необходимость пересмотреть подходы к оценке персонала как важнейшему инструменту кадрового менеджмента. На протяжении длительного времени оценка персонала оставалась формальным инструментом, чаще всего сконцентрированным на анализе соответствия работника занимаемой должности [3].

Оценка персонала – процесс определения эффективности деятельности сотрудников в реализации задач организации с целью последовательного накопления информации, необходимой для принятия дальнейших управленческих решений [4].

Процесс оценки персонала, ориентированный на развитие компании, т. е. современный подход, включает в себя постановку целей и нормативов по контролю за их реализацией, обзор (оценку) проделанной работы, а также улучшение работы, развитие компании и оценку вклада каждого работника в это развитие. Мотивация и работа сотрудника могут быть улучшены, если сотрудник четко понимает, что конкретно необходимо достигнуть.

На основе различных подходов к оценке меняются технологии и методы оценки персонала: аттестация, метод управления по целям, оценка персонала в рамках системы сбалансированных показателей, KPI; «360-градусная» аттестация; performance management и др. [5].

Практический опыт многих организаций показывает, что создание эффективной системы оценки работы персонала невозможно без привлечения к решению этой задачи специалистов, обладающих соответствующими знаниями и опытом. Это не только знания в сфере нормирования и оплаты труда, подготовки профессиограмм, но и достаточный уровень компетентности в тех аспектах управления и организационного поведения, которые связаны с оценкой трудового поведения персонала.

Оценка персонала невозможна без тщательного анализа должностных инструкций и положений, регламентирующих работу подразделений организации, разработки и использования типовых форм и бланков, анкет, методических материалов и т. п. Важный смысл имеет весь комплекс документов, используемых при подготовке и проведении процедуры оценки работы специалистов и руководителей в ходе аттестаций. Иногда подготовку методических материалов и разработку оценочных процедур поручают внешним консультантам. Оценка направлена на определение компетенций, квалификации и потенциала сотрудников и соотнесение их с целями и задачами организации для повышения эффективности использования персонала.

Выделяют две основные задачи оценки персонала: установление соответствия занимаемой должности и присвоение сотруднику квалификационного разряда. Помимо этих ключевых задач, оценка персонала направлена на решение таких задач, как реализация механизма ротации кадров, применение стимулирующих мероприятий, повышение квалификации персонала, управление карьерой персонала.

Сотрудники являются главной составляющей конечного продукта, одним из важнейших преимуществ перед конкурентами организации, качество обслуживания в организации зависит от квалификации и сознательности персонала.

Эффективность и рациональность труда является одним из важнейших показателей, характеризующих результативность трудовой деятельности людей, она выражается в достижении наибольшего эффекта при минимальных затратах труда. Разработка нововведений в системе стимулирования должна осуществляться на основе исследований существующей системы стимулирования персонала, выявления ее недостатков и возможностей, а также с учетом требований последних тенденций и специфики развития организации.

Организациям необходимо формировать культуру труда и определенную систему ценностей, которая со временем может стать фундаментом создания национальной модели управления.

Список использованной литературы

1. **Климович, Л. К.** Подходы к определению стратегии развития организации на основе высоких технологий в инновационной среде [Электронный ресурс] / Л. К. Климович, Д. Г. Кожевников // Молодежь и наука : сб. науч. ст. XII Междунар. форума молодых ученых, Гомель, 19 мая 2023 г. / Бел. торгово-экон. ун-т потребит. кооп. ; под науч. ред. Н. В. Кузнецова ; редкол. : С. Н. Лебедева [и др.]. – Гомель : Бел. торгово-экон. ун-т потребит. кооп., 2023. – С. 67–73.
2. **О концепции** государственной кадровой политики Республики Беларусь [Электронный ресурс] : Указ Президента Респ. Беларусь, 3 янв. 2024 г., № 1 // Национальный правовой интернет-портал. – Режим доступа: <https://pravo.by>. – Дата доступа: 28.03.2024.
3. **Белов, Д. С.** Мотивация персонала и ее влияние на текучесть кадров предприятия / Д. С. Белов // Науч. альм. – 2019. – № 4–1 (18). – С. 24–27.
4. **Базылева, М. Н.** Мотивация труда: сущность, теории, модели / М. Н. Базылева. – Минск : Новое знание, 2015. – 301 с.
5. **Армстронг, М.** Практика управления человеческими ресурсами / М. Армстронг, С. Тейлор. – 14-е изд. – СПб. : Питер ; Прогресс книга, 2019. – 1038 с.