

Виндижева Альбина Хасеновна,

Vindizheva Albina Hasenovna

Виндижев Тимур Хасенович

Vindizhev Timur Hasenovich

Сабанова Мадина Миратовна

Sabanova Madina Muratovna

Студент

Student

Кабардино-Балкарский государственный университет им. Бербекова

Kabardino-Balkar state University named after Berbekov

Научный руководитель: **Кумышева Мадина Мухарбиевна**

доцент кафедры бухгалтерского учета, анализа и аудита,

Кабардино-Балкарского государственного университета им. Бербекова

Scientific supervisor: **Kumysheva Madina Muharbievna**

associate Professor of the Department of accounting, analysis and audit,

Kabardino-Balkar state University after Berbekova

ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ: МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ И ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ

EVALUATION OF THE COMPANY'S PERSONNEL:

METHODOLOGICAL AND THEORETICAL FOUNDATIONS

Аннотация: В данной статье произведена оценка персонала организации. А также рассматриваются теоретические и методологические основы такой оценки и делаются выводы на основании проведенного исследования.

Abstract: This article evaluates the personnel of the organization. The theoretical and methodological foundations of such an assessment are also considered and conclusions are drawn based on the conducted research.

Ключевые слова: оценка, методы оценки, управление персоналом.

Keywords: evaluation, evaluation methods, personnel management.

В современных условиях управление персоналом является неотъемлемой частью организационного управления. И одной из ключевых задач управления персоналом является его оценка, которая осуществляется на всех этапах работы организации с персоналом: от подбора сотрудников на вакантные места до высвобождения кадров.

Большинство литературных источников смотрят на эффективность с разных сторон, но все сходятся во мнении, что эффективность — это относительный эффект, эффективность процесса, операции, проекта, определяемая как соотношение эффекта, результата и затрат, порождаемых им затрат, обеспечил его прием [1].

Оценка эффективности работы персонала не только позволяет увидеть сильные и слабые стороны сотрудников, но и позволяет составить план профессионального развития конкретного сотрудника, выявить его потенциал, способности и задатки, которые организация может использовать для их развития. Сочетание различных видов оценки персонала может существенно повлиять как на управление работниками, так и на качество принятия управленческих решений, в частности [2].

Оценку персонала следует проводить регулярно с той целью, чтобы работники могли видеть результаты своего труда, справедливо оцененные руководителями, а руководители по результатам оценки могли лучше управлять персоналом и эффективнее использовать их способности.

Наиболее важная роль в осуществлении данной оценки отводится специалистам по управлению персоналом, менеджерам, в целом руководителям различного ранга. В некоторых организациях существует практика привлечения сторонних специалистов.

Следует рассмотреть, для каких целей проводится оценка персонала. Они могут быть следующими:

- Познавательный. Все сотрудники, включая руководство, могут получать достоверную информацию о деятельности компании. Есть возможность открытого доступа к информации, что позволяет строить свои

действия на основе их совершенствования, а менеджеры имеют возможность принимать максимально правильные решения.

- Административный. Руководство организации принимает решения о повышении или понижении в должности, переводе на другую должность и так далее на основе показателей оценки эффективности работы сотрудников.

- Мотивационный. Он заключается в объективной оценке труда работника. Мотивация имеет большое значение, когда сотрудник понимает, что оценка его работы соответствует его ожиданиям. И в этом случае его мотивация только возрастет.

Оценка персонала также решает следующие важные задачи, такие как выбор соответствующей политики управления, обеспечение обратной связи, создание кадрового резерва, снижение затрат на подбор персонала, выявление потребностей в обучении и развитии [3].

Методы оценки, кроме целей и задач, различаются еще и методом оценки. Традиционно выделяют следующие методы:

1. Количественный. Оценивать с помощью метрик и числовых показателей;
2. Качественный. Оценивать исходя из характеристик и личных качеств работника;
3. Комбинированный. Включает описательные и количественные элементы [4].

Оценку можно разделить на три этапа:

подготовительный, когда проводится предварительная работа, выделяются цели и задачи оценки, планируется результат оценки, определяется методология исследования;

процесс прямой оценки, когда персональные данные собираются с учетом заявленных целей и задач;

анализ данных, когда выбирается основная таблица данных и сравнивается с определенными задачами. На этом этапе выявляются сильные

и слабые стороны и вносятся предложения по улучшению качества работы персонала.

Для получения объективных результатов необходимо максимально точно указать показатели, по которым будет оцениваться персонал. Таким образом, необходимо установить набор критериев, которые могли бы отражать уровень квалификации работников. Они могут быть как едиными для всех сотрудников, так и индивидуальными, характерными для каждого.

Выделяют четыре основные группы критериев:

1. Деловые (организованность, инициатива, ответственность);
2. Профессиональные (квалификация, компетенции, знания, компетенции, профессиональный опыт);
3. Морально-психологические (честность, психологическая устойчивость, справедливость);
4. Специфические (характеризуют авторитет работника, личность).

Таким образом, различные методы или методы оценки персонала обеспечивают высокую объективность измерения значений конкретных показателей. Следует отметить, что при оценке важно следующее условие: необходимо подробно описать количественную и качественную интерпретацию состояния показателей. Имеется в виду стремление минимизировать субъективные оценки, так как очень сложно найти метод, обеспечивающий полную объективность.

Список литературы:

1. Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь. перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2011.
2. Кошевенко С.В. Совершенствование модели ключевых показателей эффективности деятельности образовательных менеджеров школ // Науч. обозрение: гуманитар. исслед., 2016. № 6. С. 106-111.

3. Федотова М.А., Тихонов А.И., Новиков С.В. Оценка эффективности управления персоналом на предприятиях авиастроения // СТИН. 2017. № 12. - С. 6-8.

4. Силантьева Е.А., Семина А.П. Мотивация и стимулирование персонала на предприятиях высокотехнологичных отраслей промышленности // Гагаринские чтения -2018. - М.: Московский авиационный институт (национальный исследовательский университет) , 2018 - С. 152-153.