

УДК 336.6

МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ПРЕДПРИЯТИЯ: ОТЕЧЕСТВЕННЫЙ И ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ

Д.О. КУНЕЦ¹, А.В. ПЛЯСУНКОВ²

¹ студент учебной группы 30302120

² к.э.н., доцент кафедры «Инженерная экономика»

Белорусский национальный технический университет

г. Минск, Республика Беларусь

Аннотация: Цель данной статьи заключается в изучении возможности повышения эффективности труда персонала организации путем применения методов оценки персонала. Для этого рассмотрены сущность экономических категорий «оценка персонала» и «мотивация труда», а также их взаимосвязь. Анализируется отечественный и зарубежный опыт использования этих методов в системе оценки результатов деятельности персонала организации. Важно обратить внимание на возможность применения данных методов в практической деятельности организаций.

Ключевые слова: методы оценки, эффективность, организация, качество труда, персонал, количественный метод, стимулирование.

METHODS FOR ASSESSING THE EFFECTIVENESS OF ENTERPRISE HUMAN RESOURCES: DOMESTIC AND FOREIGN EXPERIENCE

D.O. KUNETZ¹, A.V. PLYASUNKOV²

¹ student of study group 30302120

² PhD, associate professor, Department of Engineering Economics

Belarusian National Technical University

Minsk, Republic of Belarus

Abstract: The purpose of this article is to explore the possibility of improving the efficiency of the organization's personnel through the use of personnel assessment methods. To do this, the essence of the economic categories "personnel assessment" and "labor motivation", as well as their relationship, are considered. The article analyzes the domestic and

foreign experience of using these methods in the system of evaluating the performance of the organization's personnel. It is important to pay attention to the possibility of using these methods in the practical activities of organizations.

Keywords: evaluation methods, efficiency, organization, labor quality, personnel, quantitative method, stimulation.

Анализ результатов работы сотрудников, их производительность и мотивация неизменно привлекают внимание исследователей и практиков, изучающих социально-экономические изменения. Человеческий ресурс играет ключевую роль в достижении итоговых показателей компании, и его оптимальное использование напрямую сказывается на успехе организации. Вопросы, связанные с этими аспектами, сохраняют свою важность в бизнесе и управлении, несмотря на множество существующих подходов и методов.

Различные организации применяют разнообразные подходы к оценке работы своих сотрудников, учитывая их уникальные особенности, степень развития и доступные ресурсы. Для достижения успеха и конкурентного преимущества руководство сосредоточено на мотивации сотрудников и создании системы вознаграждений, которая стимулирует рост производительности. Важнейшую роль играют управленческие практики, корпоративные ценности, стиль руководства и мотивационные механизмы. Качество работы и её результативность являются ключевыми факторами, которые определяют успешность производственного процесса и его эффективность.

Работы таких исследователей, как Шекшня С.В., Слинков В.Н., и Сотникова С.И., акцентируют внимание на важности анализа эффективности сотрудников. Они подчеркивают, что оценка производительности связана с определением потенциала и индивидуального вклада работников. В то же время Карташов С.А., Мизинцева М.Ф., Маслов Е.В. и Травин В.В. отмечают, что аттестация представляет собой всестороннюю оценку, охватывающую различные аспекты деятельности человека. Конечный результат определяется уникальным вкладом и потенциалом каждого сотрудника. [1, с. 57]

Широко известный в России исследователь В.Н. Слинков занимается анализом методик оценки сотрудников. По его мнению, этот процесс играет ключевую роль в выявлении уровня результативности

выполнения задач работниками. Благодаря этому, можно последовательно собирать важные данные, которые будут полезны для принятия управленческих решений в будущем. [2, с. 49]

Оценка сотрудников, по мнению Борисовой Е.А., помогает определить, насколько успешно они справляются с задачами в компании. Этот процесс направлен на постоянное сбор данных, чтобы улучшить управленческие решения [3, с. 11].

Значение мотивации в развитии организаций не вызывает сомнений. Меры, направленные на оценку профессиональной компетентности сотрудников, являются неотъемлемой частью анализа их работы. Важно учитывать, что мотивация труда и оценка результатов деятельности сотрудников взаимосвязаны и влияют на общую производительность. Мотивация, определяемая как стремление к активности, широко признана, а мотивация к работе, по мнению Травина В.В. и Дятловой В.А., представляет собой желание работников удовлетворять свои потребности через выполнение трудовых задач [4, с. 108].

По мнению О.П. Чекмарева, для обеспечения эффективной работы коллектива необходимо использовать как внутренние, так и внешние стимулы для мотивации сотрудников. Он акцентирует внимание на важности как материальных, так и нематериальных форм вознаграждения. Сотрудник, который осознает, что его труд будет вознагражден, будь то через подарки или денежные выплаты, будет стремиться к высокому качеству и объему выполненной работы.

Ключевым фактором является убежденность сотрудника в том, что его усилия будут оценены и вознаграждены, независимо от формы вознаграждения. [5, с. 112].

Исследования свидетельствуют о том, что методы найма и отбора сотрудников могут быть значительно улучшены. При тщательном анализе оценочных процессов можно модернизировать мотивационные системы, предоставляя работникам возможность лучше осознать свою значимость и вклад в достижения компании. С.А. Шапиро акцентирует внимание на том, что мотивация труда требует управления, которое согласует личные устремления сотрудников с целями организации, внедряя ряд мер для повышения продуктивности. В подтверждение этой идеи, Чекмарев О.П. и другие исследователи утверждают, что успех компании напрямую зависит от эффективности мотивационных стратегий и креативного потенциала сотрудников.

Существует множество способов оценивания сотрудников, включая количественные, качественные и комбинированные методы. Количественные подходы используют числовые данные, такие как шкалы, для оценки эффективности. В отличие от них, качественные методы включают анкетирование, написание биографий, устные отзывы, деловые характеристики и сравнение с эталонными показателями. Комбинированные подходы сочетают элементы обоих предыдущих методов, предлагая оценку на основе ключевых показателей и результатов работы, используя инструменты, такие как попарное сравнение и управление по целям. Эти комплексные стратегии также позволяют распределять сотрудников по различным уровням оценок в процентном соотношении.

Разнообразные методы, включая экспертные оценки, применяются для выполнения как качественного, так и количественного анализа, объединяясь в различные комбинации. В начале XX века американские компании начали внедрять систематические подходы к оценке эффективности, такие как метод управления по целям (МВО). Этот метод предусматривал совместное определение целей руководством и сотрудниками, а затем оценку достигнутых результатов по всем аспектам деятельности. Со временем появилось множество различных методик оценки, каждая из которых имеет свои уникальные преимущества и недостатки, предлагая инструменты для решения разнообразных задач.

При составлении рабочих планов менеджеры вместе со своими командами создают список необходимых шагов, который может быть изменён с учётом предложений сотрудников. Для оценки эффективности работников применяется комплексный метод, который включает в себя анализ их достижений, рейтинговую оценку, интервью и стандарты выполнения задач. Эти методы позволяют получить всестороннее представление как о результатах труда сотрудника, так и о способах их достижения. Задачи для сотрудников определяются отдельно и обсуждаются на индивидуальных встречах. Для каждой задачи устанавливаются критерии оценки, которые учитывают вклад в общий успех компании и соответствие стратегическим целям организации. [7]

В 1980-е годы разработали новый метод для оценки и улучшения работы сотрудников под названием Performance management (PM).

Эта система позволяет оценить достижения и продуктивность работников в компании. Ключевые элементы РМ включают в себя анализ навыков, методов работы и конечных результатов, а также планирование карьерного развития. В этом процессе активно задействованы сотрудники на всех уровнях организации, при этом важное значение имеет взаимодействие между руководителями и подчиненными. Управление производительностью включает проведение бесед для определения задач и итоговые обсуждения, в которых принимают участие и начальник, и сотрудник.

В 1980-е и 1990-е годы начал применяться новый способ оценивания сотрудников, получивший название «360 градусов». Этот метод включает в себя опросы не только руководителей, но также коллег, подчиненных и клиентов, с которыми сотрудник имеет дело. Хотя метод признан объективным, в России его использование ограничено, и он в основном применяется рекрутинговыми агентствами. Эти компании стремятся повысить качество обучения и содействовать карьерному росту работников, выявляя ключевые области для улучшения и разрабатывая стратегии развития.

Для успешного подбора сотрудников необходимо учитывать несколько важных факторов. Большое значение на рынке имеет оценка продуктивности кандидатов. Важно не только определить стремление кандидата к достижению целей, но и его способность находить эффективные методы для их реализации. Рекрутинговые агентства получают оплату за свои услуги после того, как новый сотрудник проработает определённый период: три месяца для рядовых сотрудников и от шести месяцев до года для топ-менеджеров, в зависимости от условий соглашения.

В России давно используется аттестация для определения уровня квалификации специалистов с высокими компетенциями в определенной области. Этот способ оценки включает коллективное принятие решений, юридическое оформление результатов, а также анализ профессиональных навыков, достижения в работе, знания и личные качества сотрудника. Однако аттестация имеет и свои недостатки: она вызывает недовольство среди персонала, применяется ко всем категориям сотрудников, требует много времени и не способствует взаимному общению между коллегами после завершения процедуры [8, с. 117].

Организации используют различные методы для оценки квалификации и уровня профессионализма своих сотрудников, такие как анализ личных качеств, результаты их работы и официальные аттестации. Современные интегрированные технологии играют ключевую роль в глубоком понимании способностей каждого работника и его вклада в общую деятельность компании. Чтобы получить наиболее точные и полезные данные о каждом члене команды, важно выбирать оценочные методы, которые подходят для различных этапов работы внутри компании.

Организация придает большое значение развитию и мотивации сотрудников, уделяя особое внимание оценке их профессиональных успехов и навыков. В дополнение к этому, поощряются инициативы по ротации персонала и созданию кадрового резерва. Оценка работы предоставляет работникам множество выгод, таких как лучшее понимание своих обязанностей и критериев их выполнения, а также осознание своей роли в компании. Это создает условия для профессионального и карьерного роста, а также влияет на заработную плату и размер премий, зависящих от их личных результатов.

Для повышения производительности и усиления позиций на рынке, организациям необходимо сосредоточиться на развитии стратегий для совершенствования своих работников. Это включает не только повышение их профессиональных навыков и компетенций, но и формирование ценностных ориентиров, соответствующих современным требованиям. Внедрение таких систем играет ключевую роль в оптимизации использования трудовых ресурсов.

ЛИТЕРАТУРА

1. Журавлев П.В., Карташев С.А., Маусов Н.К., Одегов Ю.Г. Технология управления персоналом. Настольная книга менеджера. – М.: Экзамен, 2000. – 575 с.
2. Слинков В.Н. Персонал и его менеджмент. Практические рекомендации. – М.: 2010.– 476 с.
3. Борисова Е.А. Оценка и аттестация персонала. – СПб.: Питер, 2003. – 288 с.

4. Травин В.В., Дятлов В.А. Менеджмент персонала предприятия. – М.: Дело, 2012. –423 с.
5. Чекмарев О.П. Мотивация и стимулирование труда: учебно-методическое пособие. –СПб, 2013. – 343 с.
6. Шапиро С.А. Мотивация. Настольная книга кадровой службы. – М.: ГроссМедиа,2008. – 150 с.
7. Мизинцева М.Ф., Сардарян А.Р. Оценка персонала: учебник. – М.: Изд-во Юрайт,2014. – 378 с.
8. Рудавина Е., Екомасов В. Большая книга директора по персоналу. – СПб.: Питер, 2011. –402 с.

REFERENCES

1. Zhuravlev P.V., Kartashev S.A., Mousov N.K., Odegov Yu.G. Personnel management technology. The manager's handbook. – М.: Ek-zamen, 2000. – 575 p.
2. Slinkov V.N. Personnel and its management. Practical recommendations. – М.: 2010.– 476 p.
3. It's Borisova.A. Assessment and assessment of personnel. - SPB. Peter, 2003. - 288 pp.
4. Travin V.V., Dyatlov V.A. Personnel management of the enterprise. – М.: Delo, 2012. -423 p.
5. Chekmarev O.P. Motivation and stimulation of labor: an educational and methodological guide. –St. Petersburg, 2013. – 343 p.
6. Shapiro S.A. Motivation. The Personnel Service handbook. – М.: GrossMedia, 2008. – 150 p.
7. Mizintseva M.F., Sardaryan A.R. Personnel assessment: textbook. – М.: Yurayt Publishing House, 2014. – 378 p.
8. Rudavina E., Ekomasov V. The big book of the HR director. – St. Petersburg: Peter, 2011. -402 p.