

ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА 360 ГРАДУСОВ И ПРИМЕНЕНИЯ МЕТОДА В БЕЛОРУССКИХ КОМПАНИЯХ

*Ю.В. Царь, Е.С. Метлушко, студенты группы 10508119 ФММП БНТУ,
научный руководитель – канд. экон. наук, доцент О.Н. Монтик*

Резюме – особой популярностью в компаниях пользуется метод оценки персонала «360 градусов». Данная программа направлена на решение многомерных проблем в организации, начиная от вовлечения сотрудников в новые проекты, решение проблем взаимодействия с коллективом и заканчивая развитием и планированием новой политики предприятия. В Беларуси активно используется 360-градусная оценка наравне с другими методами.

Резюме – The 360-degree personnel assessment method is particularly popular in companies. The program is aimed at solving multidimensional problems in the organization, from involving employees in new projects, solving problems of interaction with the team, and ending with the development and planning of a new enterprise policy. In Belarus, 360-degree assessment is actively used on a par with other methods.

Введение. Система оценки персонала поддерживает все кадровые процессы в организации: поиск и отбор, подбор персонала, адаптацию, аттестацию сотрудников и так далее. Обычно оценка персонала является плановым явлением и проводится раз в полгода. Но часто исследования персонала проводятся для повышения мотивации, улучшения навыков, личностных качеств, интеллекта, поведенческой безопасности, потенциала обучения. И одним из экспериментальных методов является оценка персонала 360 градусов. Профессионалы в сфере оценки персонала выделяют данный метод как один из самых прогрессивных, но в то же время организационно более сложных.

Основная часть. Оценка персонала 360 градусов представляет собой сбор информации и обратную связь о производительности сотрудника. Данные собираются через респондентов, в том числе руководителя отчетности, коллег, подчиненных, а иногда и клиентов. Затем мнения и рейтинги участников вводятся в систему для подготовки действенных отчетов [2].

Метод используется для решения индивидуальных кадровых задач персонала и в качестве дополнения основной системы оценки. И основным отличием данного метода является расхождение с традиционной системой оценки, в основании которой находится модель «менеджер-подчиненный». В сертификации 360 градусов экспертами являются несколько человек, которые ежедневно работают с оцененным сотрудником и имеют большой объем информации, необходимой менеджеру для того, чтобы принимать решения, например, о повышении сотрудника, его увольнении или направлении на дополнительную учебу. Таким образом, оценка на 360 градусов

означает более емкий взгляд на производительность работников и позволяет повысить справедливость оценки, собирая информацию из различных источников [1]. Когда отчетность сделана качественно, 360-градусные обзоры позволяют вашим сотрудникам совершенствоваться в ключевых областях, которые могут ограничивать их карьерный рост или вызывать серьезные конфликты внутри команды. Однако при плохой работе 360 программ порождают недоверие, гнев, конфликты и могут оставить команду с более низким моральным духом. Данный метод уже успешно используют многие зарубежные компании и достигают благодаря нему высоких профессиональных результатов. Многие аудиторские компании Беларуси представляют на выбор несколько методов оценки персонала и одним из наиболее приоритетных является 360-градусная аттестация. Оценка персонала методом «360 градусов» будет эффективна: в компаниях с демократическим стилем управления; для людей, работающих в организации на долгосрочной перспективе; в компаниях, где развивают корпоративную культуру; там, где активно поддерживают командную работу; для создания приятной среды в командах проектов. 360-градусные формы оценки уже стали тенденцией в большинстве белорусских компаниях, которые хотят использовать свои HR - процессы более эффективно [2].

Заключение. Оценка персонала 360 градусов дает всесторонний отчет о карьере и деятельности сотрудника в организации, его сильных сторонах, проблемах, препятствиях или любом скрытом лидерском потенциале, который может быть улучшен с помощью незначительного вмешательства в обучение и усилий. Белорусские компании уже активно используют его, но стоит вопрос об создании единой системы данного метода, чтобы им могло пользоваться любое предприятие с высокой эффективностью.

ЛИТЕРАТУРА

1. 360-градусная аттестация [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://studme.org/50994/menedzhment/360-gradusnaya_attestatsiya . – Дата доступа: 11.03.2021.

2. Методика оценки персонала 360 градусов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://ronl.org/knigi/menedzhment/811078/>. – Дата доступа: 02.03.2021.

УДК 004

РАЗВИТИЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ТАМОЖЕННОМ ДЕЛЕ

*А.С. Шаркова, магистрант группы 258001 ФММП БНТУ,
научный руководитель – канд. экон. наук, доцент А.А Коган*

Резюме – в рамках данной статьи был проанализирован зарубежный опыт внедрения информационных технологий, а также рассмотрена стратегия развития таможенных органов Республики Беларусь.