

Научная статья

Original article

УДК 331.1

doi: 10.55186/2413046X_2022_7_12_739

**ПРОБЛЕМЫ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА В СОВРЕМЕННЫХ
ОРГАНИЗАЦИЯХ**
**PROBLEMS OF PERSONNEL EVALUATION IN MODERN
ORGANIZATIONS**



Романовская Елена Вадимовна, к.э.н., доцент кафедры экономики предприятия, ФГБОУ ВО Нижегородский государственный педагогический университет им. Козьмы Минина, E-mail: alenarom@list.ru

Андряшина Наталия Сергеевна, к.э.н., доцент кафедры экономики предприятия, ФГБОУ ВО Нижегородский государственный педагогический университет им. Козьмы Минина, E-mail: andryashina_ns@mininuniver.ru

Юлдашев Асад Юнусович, аспирант, Нижегородского Института Управления РАНХиГС, E-mail: asasalio980@mail.ru

Безрукова Наталия Алексеевна, к.э.н., доцент кафедры экономики предприятий и организаций, ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского», E-mail: bezrukova1905@mail.ru

Цапина Татьяна Николаевна, к.э.н., доцент кафедры экономики предприятий и организаций, ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского», E-mail: tsapina@mail.ru

Romanovskaya Elena Vadimovna, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of the Department of Enterprise Economics, Minin Nizhny Novgorod State Pedagogical University, E-mail: alenarom@list.ru

Andryashina Natalia Sergeevna, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of the Department of Enterprise Economics, Minin Nizhny Novgorod State Pedagogical University, E-mail: andryashina_ns@mininuniver.ru

Yuldashev Asad Yunusovich, graduate student, Nizhny Novgorod Institute of Management RANEPА, E-mail: asasalio980@mail.ru

Bezrukova Natalia Alekseevna, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of the Department of Economics of Enterprises and Organizations, Lobachevsky National Research Nizhny Novgorod State University, E-mail: bezrukova1905@mail.ru

Tsapina Tatyana Nikolaevna, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of the Department of Economics of Enterprises and Organizations, Lobachevsky National Research Nizhny Novgorod State University, E-mail: tsapina@mail.ru

Аннотация. Статья посвящена анализу вопросов оценки персонала. На настоящий момент оценка персонала является не только инструментом информации об уровне квалификации сотрудников, но и способом изучения личностных характеристик и потенциала человека. Данные процессы служат фундаментом для последующего принятия управленческих решений, таких как отбор, развитие, обучение, перемещения по карьерной лестнице, формирование команд. В статье авторами сделан вывод, что в целях построения полной системы управления персоналом необходимо не только использование существующих методов оценки, но и пересмотр данных методик. Компаниям следует менять традиционный подход к процессу оценки и рассматривать ее как важнейший способ получения информации.

Abstract. The article is devoted to the analysis of personnel evaluation issues. At the moment, personnel assessment is not only a tool for information about the level of qualification of employees, but also a way to study personal characteristics and potential of a person. These processes serve as the foundation for subsequent management decisions, such as selection, development, training, moving up the career ladder, team formation. In the article, the authors concluded that in order to

build a complete personnel management system, it is necessary not only to use existing evaluation methods, but also to revise these methods. Companies should change the traditional approach to the evaluation process and consider it as the most important way to obtain information.

Ключевые слова: оценка, персонал, организация, развитие, эффективность

Keywords: evaluation, personnel, organization, development, efficiency

1. Введение. Оценка персонала эффективно решает такие задачи, как определение перспектив работника, оценка эффективности деятельности персонала. Процедура оценки персонала позволяет более эффективно проводить кадровую политику в организации, принимать качественные управленческие решения, направленные на повышение результативности. Так же при грамотном использовании методов оценки персонала, возможно, проследить результаты деятельности каждого сотрудника и отдела и помочь при составлении плана профессионального развития, и как следствие – увеличить доходность компании. Как правило, оценку используют в отношении сотрудников уже работающих в компании, а также в отношении соискателей на вакантную должность.

2. Методы исследования: анализ, индукция, дедукция.

3. Результаты исследования. Оценка персонала является многоцелевым процессом в системе управления персоналом. Л.М.Идигова, Глаз В.Н. и Ю.А.Глаз [1] считают, что оценка является основой регулирования функционирования деятельности всей организации. По мнению Е.А.Аксеновой [2], ни одно из HR направлений не может обойтись без процедуры оценки:

- при отборе персонала (оценка профессиональных и личностных качеств и способностей кандидата, его готовности к работе в должности);

- при поощрении (особенности мотивации, оценка эффективности деятельности сотрудника);

- при ротации кадров (готовность сотрудника к выполнению новых функций и обязанностей, возможности развития потенциала, способствующего

карьерному продвижению);

- при обучении (готовность обучаться, особенности коммуникаций, мотивации сотрудника, способность усваивать информацию и применять ее на практике);

- при реорганизации (возможности сотрудников приспосабливаться к новым условиям работы).

4. Обсуждение. В этой связи при выборе метода компания ориентируется на такие характеристики, как надежность и валидность метода. Термин «надёжность» означает относительное постоянство, устойчивость, согласованность результатов теста при первичном и повторном его применении на одних и тех же испытуемых. Валидность — это комплексная характеристика, включающая информацию о пригодности методики для измерения того, для чего она была создана, её действенности и эффективности.

Рассмотрим процесс внедрения системы оценки персонала в организацию. Так как оценка – многоцелевой и сложный процесс, то ее внедрение происходит поэтапно:

1. Принятие решения о создании систем оценки в компании (определение цели оценки, ее возможного влияния на мотивацию сотрудников);
2. Создание рабочей группы;
3. Выбор методов оценки и разработка вариантов системы;
4. Доработка системы, внесение корректировок. Подготовка документов (положение об оценке, оценочные формы);
5. Информирование внутри компании, обучение персонала;
6. Проведение оценки;
7. Подведение итогов, анализ процедуры.

5. Заключение. Таким образом, эффективная технология оценки должна быть построена с учетом следующего:

- достоверная оценка деятельности и навыков сотрудников (то есть реальный уровень владения навыками и компетенциями);

- надежная оценка (результаты не должны зависеть от различных

ситуативных факторов);

- объективная оценка (результаты не зависят от личного мнения экспертов и оценщиков);

- комплексная оценка (каждый участник должен быть оценен в полной мере).

Можно сделать следующий вывод, что оценка персонала позволяет решить важнейшие задачи организации. Правильно подобранная методика оценки позволит в полной мере оценить труд сотрудников, их личностные и профессиональные качества, а так же поможет спрогнозировать желаемый результат их деятельности в будущем. Оценив деятельность персонала, компания может принять важнейшие управленческие решения в области управления персоналом – создать кадровый резерв, определить план развития сотрудников, повышение мотивации персонала, организация обратной связи, повышение вовлеченности. Все это положительно скажется на эффективности сотрудников в дальнейшем.

Список источников

1. Бакулина Н.А., Шабаров А.А., Кузнецов В.П. Сущность организации производства // В сборнике: Промышленное развитие России: проблемы, перспективы. Сборник статей по материалам XVIII Международной научно-практической конференции преподавателей вузов, ученых, специалистов, аспирантов, студентов: в 2-х томах. Мининский университет. 2021. С. 12-15.
2. Вайндорф-Сысоева М.Е., Тихоновецкая И.П., Вьюн Н.Д. «Цифровой форсайт» – образовательная практика с конструктором коллективной работы в условиях гибридного обучения // Вестник Мининского университета. 2022. Т. 10. № 2.
3. Гарина Е.П., Романовская Е.В., Андрияшина Н.С. Изучение методического инструментария оценки эффективности процесса разработки новой продукции в промышленности // Научное обозрение. 2015. № 10-1. С. 396-400.
4. Караганова К.А., Максимова К.А., Бакулина Н.А., Пермовский А.А. Современные тенденции развития мировой экономики / В сборнике:

Экономическое развитие России: тенденции, перспективы. сборник статей по материалам VI Международной студенческой научно-практической конференции преподавателей, ученых, специалистов, аспирантов, студентов. 2020. С. 59-62.

5. Пасечник А.С., Кузнецов В.П. Анализ проблемы стимулирования труда и мотивации на предприятиях малого предпринимательства // В сборнике: Экономическое развитие России: тенденции, перспективы. сборник статей по материалам VI Международной студенческой научно-практической конференции преподавателей, ученых, специалистов, аспирантов, студентов: в 2 томах. Мининский университет. 2020. С. 39-42.

6. Романовская Е.В., Бакулина Н.А., Максимова К.А., Андрияшина Н.С. Экономика цифровой эпохи в России: тенденции развития и место в бизнесе // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2019. Т. 9. № 4-1. С. 244-252.

References

1. Bakulina N.A., Shabarov A.A., Kuznecov V.P. Sushhnost' organizacii proizvodstva // V sbornike: Promyshlennoe razvitie Rossii: problemy, perspektivy. Sbornik statej po materialam XVIII Mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoj konferencii prepodavatelej vuzov, uchenyh, specialistov, aspirantov, studentov: v 2-h tomah. Mininskij universitet. 2021. S. 12-15.

2. Vajndorf-Sysoeva M.E., Tihonoveckaja I.P., V'jun N.D. «Cifrovoj forsajt» – obrazovatel'naja praktika s konstruktorom kollektivnoj raboty v uslovijah gibridnogo obuchenija // Vestnik Mininskogo universiteta. 2022. Т. 10. № 2.

3. Garina E.P., Romanovskaja E.V., Andrjashina N.S. Izuchenie metodicheskogo instrumentarija ocenki jeffektivnosti processa razrabotki novoj produkcii v promyshlennosti // Nauchnoe obozrenie. 2015. № 10-1. S. 396-400.

4. Karaganova K.A., Maksimova K.A., Bakulina N.A., Permovskij A.A. Sovremennye tendencii razvitija mirovoj jekonomiki / V sbornike: Jekonomicheskoe razvitie Rossii: tendencii, perspektivy. sbornik statej po materialam VI Mezhdunarodnoj studencheskoj nauchno-prakticheskoj konferencii prepodavatelej, uchenyh, specialistov, aspirantov, studentov. 2020. S. 59-62.

Московский экономический журнал. № 12. 2022

Moscow economic journal. № 12. 2022

5. Pasechnik A.S., Kuznecov V.P. Analiz problemy stimulirovanija truda i motivacii na predpriyatijah malogo predprinimatel'stva // V sbornike: Jekonomicheskoe razvitie Rossii: tendencii, perspektivy. sbornik statej po materialam VI Mezhdunarodnoj studencheskoj nauchno-prakticheskoj konferencii prepodavatelej, uchenyh, specialistov, aspirantov, studentov: v 2 tomah. Mininskij universitet. 2020. S. 39-42.

6. Romanovskaja E.V., Bakulina N.A., Maksimova K.A., Andrjashina N.S. Jekonomika cifrovoj jepohi v rossii: tendencii razvitija i mesto v biznese // Jekonomika: vchera, segodnja, zavtra. 2019. T. 9. № 4-1. S. 244-252.

Для цитирования: Романовская Е.В., Андряшина Н.С., Юлдашев А.Ю., Безрукова Н.А., Цапина Т.Н. Проблемы оценки персонала в современных организациях // Московский экономический журнал. 2022. № 12. URL: <https://qje.su/ekonomicheskaya-teoriya/moskovskij-ekonomicheskij-zhurnal-12-2022-42/>

© Романовская Е.В., Андряшина Н.С., Юлдашев А.Ю., Безрукова Н.А., Цапина Т.Н., 2022. Московский экономический журнал, 2022, № 12.