

КЛЮЧЕВЫЕ АСПЕКТЫ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА

Куницына С.И.

*Куницына Светлана Игоревна – студент-магистрант,
кафедра управления персоналом,
Забайкальский государственный университет, г. Чита*

Аннотация: *ключевые аспекты оценки персонала основаны на отличительных отраслевых особенностях. Современные бизнес-структуры обычно используют оценку персонала в организациях. Оценка персонала проводится для определения эффективности работы или получения информации об уровне развития компетенций.*

Сочетание различных типов оценки персонала может существенно повлиять как на управление персоналом, так и на качество принятия управленческих решений, в частности [1].

Ключевые слова: *оценка персонала, поведение лидеров, компетенции, метод 360 градусов.*

Метод оценки - это технология, позволяющая провести полную оценку сотрудников по определенным компетенциям. Основой этого инструмента оценки является формирование организационного поведения сотрудников в рамках их профессиональной деятельности. Оценка позволяет идентифицировать степень формирования личностных качеств успешных профессиональных обязанностей.

Основой процедур оценки является сбор информации об организационном поведении лидеров, раскрывающий стиль работы, способности, личные качества и возможности, которые должны соответствовать успешному исполнению официальных обязанностей [1].

Использование оценки персонала показывает, что результаты оценки используются при решении следующих универсальных проблем персонала:

- Повысить точность определения уровня развития компетенций в соответствии с функцией;
- разработка и внедрение учебных программ, развитие персонала;
- управление знаниями и управление талантами;
- проектирование карьерных путей;
- формирование сотрудников;
- повышение эффективности набора персонала.

Оценка реализуется в двух формах: внешней и корпоративной.

Чтобы получить полную информацию об уровне развития управленческих навыков, стоит эффективно объединить оценку персонала с методом оценки 360 градусов.

Инструменты оценки, основанные на этом методе, используются в мировой практике оценки персонала почти два десятилетия.

Результаты 360-градусной оценки часто используются сотрудником, получающим обратную связь для планирования обучения и развития персонала. Методы также используются некоторыми организациями при принятии административных решений, таких как оплата или продвижение.

Оценка 360 градусов - это самая полная оценка, в которой отзывы о производительности сотрудников поступают от всех источников [2].

Оценка дает возможность судить работника по таким параметрам, как коммуникационные и мотивирующие способности, способность руководителя делегировать работу, лидерские качества и т.д.

Пробелы между восприятиями личности и восприятиями других людей не мотивируют изменения. Общепринято убеждение, что если мы увидим разрыв между тем, как мы воспринимаем себя и как другие воспринимают нас, мы будем мотивированы, чтобы закрыть этот пробел.

На самом деле исследования показывают, когда мы сталкиваемся с этим разрывом восприятий, мы старательно пытаемся оправдать его.

Оценка методом 360 градусов содержит более 50 страниц с диаграммами, графиками, нормами и комментариями. Менеджер может рассказать, какие предметы наиболее важны для того, чтобы сосредоточиться, и как улучшить качества сотрудника [3].

Использование 360-градусной системы для оценки персонала - обычная практика, но не всегда хорошая идея. Трудно правильно структурировать процесс методики 360 градусов. Более того, 360 градусов фокусируются на поведении и компетенциях больше, чем на базовых навыках, требованиях к работе и целях производительности. Эти вещи наиболее адекватно рассматриваются сотрудником и менеджером в рамках ежегодного процесса оценки работы. Это, безусловно, может быть полезным для включения 360 градусов в более высокий процесс управления производительностью, но только с четкой коммуникацией о том, как будет использоваться обратная связь 360 [4].

В данной статье были затронуты некоторые основы методики 360 градусов. Модель методики 360 градусов является одной из лучших методов для повышения производительности и удовлетворенности сотрудников.

Проведение аттестации или оценки эффективности является наиболее эффективным способом оценки эффективности работы сотрудников на рабочем месте. Наиболее часто оцениваемые области - интеллект, компетенция при выполнении задач или соблюдение сроков, рост, достижения, отношения с другими сотрудниками и навыки общения.

Стандартная процедура оценки 360 включает предоставление опроса для сотрудников, чтобы оценивать друг друга и менеджеров. Эти обследования обычно имеют конфиденциальный характер. Это дает сотрудникам уверенность в комментариях, не опасаясь возмездия.

Список литературы

1. *Кошевенко С.В.* Совершенствование модели ключевых показателей эффективности деятельности образовательных менеджеров школ // Науч. обозрение: гуманитар. исслед., 2016. № 6. С. 106-111.
2. *Глаз Ю.А.* Оптимизация системы оценки персонала в организации // Материалы I ежегодных междунар. науч-практ. чтений ставропольского института кооперации (филиала) БУКЭП : сб. междунар. конф. профессорско-преподавательского состава и аспирантов СТИК (филиала) БУКЭП / под общ. ред. В.Н. Глаза, С.А. Турко. Ставрополь, 2015. С. 13-16.
3. *Логина Ю.С.* Современный подход к деловой оценке персонала / Ю.С. Логина, Н.А. Серов // Вестн. Самарского гос. техн. ун-та. Сер.: Экон. науки, 2012. № 4. С. 41-45.
4. *Яшкова Е.В.* Оптимизация деловой оценки кадрового потенциала как необходимое условие развития организации / Е.В. Яшкова, Л.Г. Бегаева // Науковедение, 2016. Т. 8. № 2. С. 92.
- 5.