

Понятие, цели и этапы деловой оценки персонала

Выполнила ст. гр. БИБ-3601-01-00

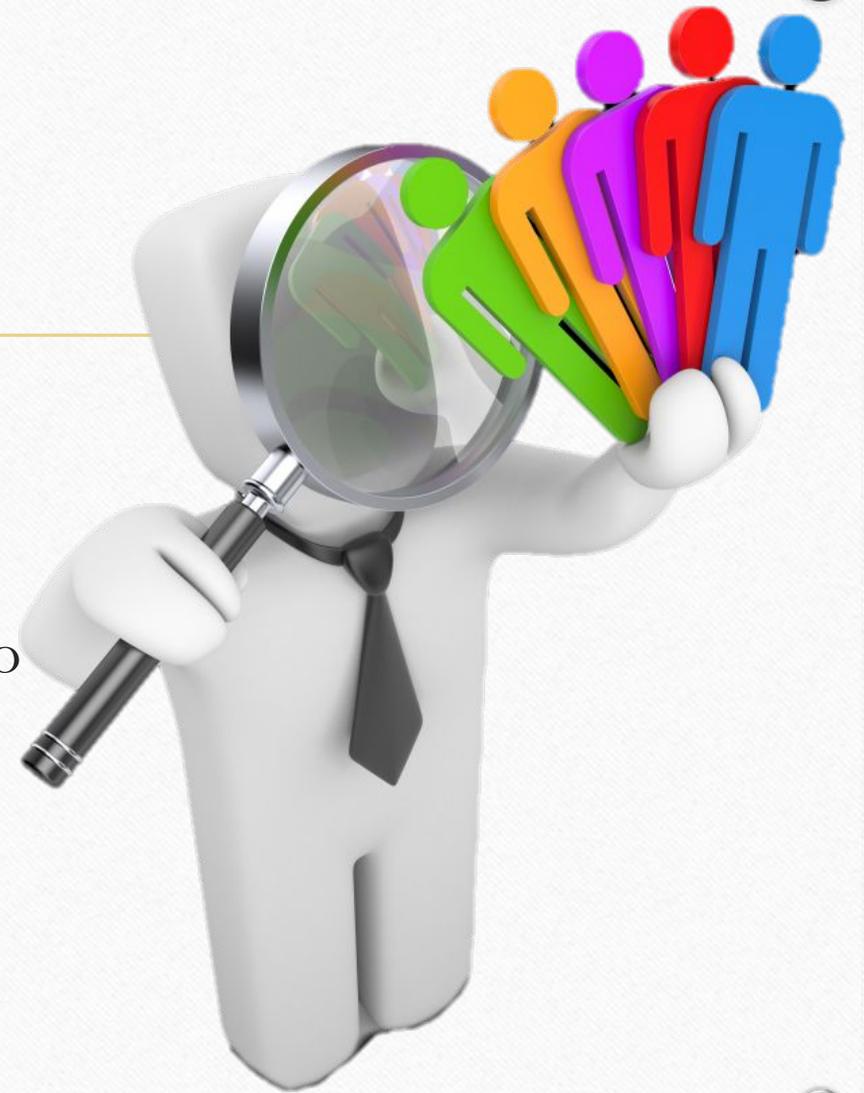
Мячина Д.И.

Содержание

- Понятие
- Цели
- Задачи
- Показатели
- Виды
- Этапы
- Преимущества и недостатки деловой оценки персонала

Понятие

- **Деловая оценка персонала** – целенаправленный процесс установления соответствия качественных характеристик человека требованиям должности или рабочего места. (По Кибанову А.Я.)



-
- Это – эффективный кадровый инструмент, который позволяет работодателю решать достаточно большое количество оперативных и глобальных кадровых задач, обеспечивая эффективное управление бизнес-процессами, связанными со штатом трудящихся.



Цели

1. Административная

Разрешение организационных вопросов путем перестановки кадров, а именно продвижения сотрудника в должности, его понижения, перевода на более актуальную для самого работника и для предприятия позицию или оставления его на занимаемом рабочем месте после непосредственного проведения процедуры оценивания деловых качеств.



2. Мотивационная

- Стремление работников продемонстрировать в ходе оценивания и трудовой деятельности лучшие показатели, что позитивно скажется на деятельности всей организации в целом.
- При этом мотивационная цель обычно реализуется за счет самого факта наличия инструментов деловой оценки персонала и регулярного их применения.



MOTIVATION

3. Информационная

- Обеспечение руководства и ответственных лиц в организации о текущем положении дел на предприятии в целом и об эффективности труда их подчиненных.
- Полученная информация позволит впоследствии оптимизировать наличествующие кадровые и организационные инструменты, что также в свою очередь откроет дополнительное пространство для развития по различным направлениям.

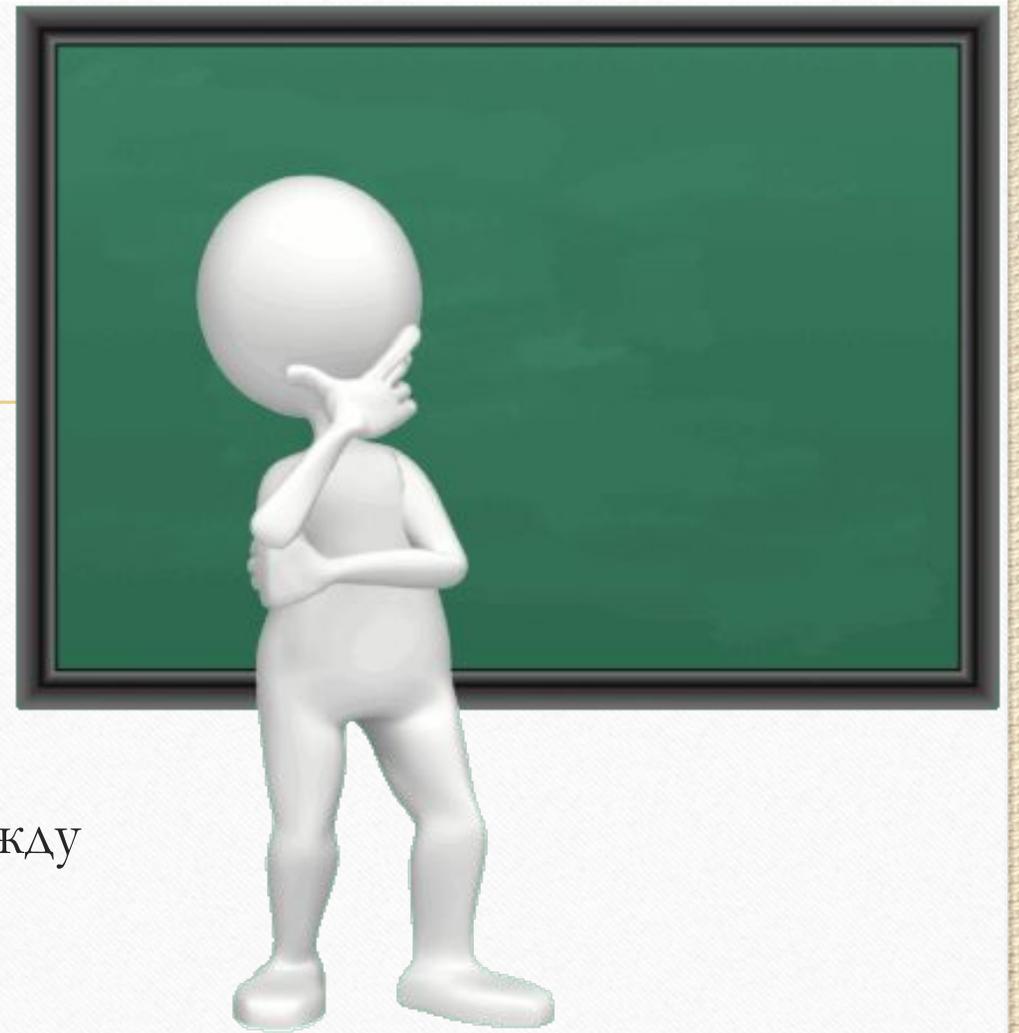


Задачи

- Проведение точных подсчетов затрат на реализацию кадровых задач, например – на обучение работников и повышение их квалификации.
- Обеспечение равноправия и трудовой справедливости на предприятии, а также повышение уровня мотивации сотрудников.
- Оценивание потенциала работников, находящихся на ключевых должностях или просто рассчитывающих на повышение и активно стремящихся к своему развитию в рамках организации.



-
- Формирование эффективных организационных кадровых программ и решений, основываясь на особенностях конкретного трудового коллектива.
 - Организация методов обратной связи между руководящим составом и простыми исполнителями.



Показатели

При всем многообразии показателей оценки их можно условно разделить на несколько групп:

- результативности труда;
- профессионального поведения;
- личностных качеств.



Результативность



В оценке результативности труда следует различать так называемые «жесткие» и «мягкие» показатели.

- «**Жесткие**» показатели достаточно легко измеримы и охватываются информационной системой организации. Показатели данного вида могут формулироваться субъективно разработчиком методики оценки, но они должны поддаваться достаточно объективной количественной оценке.
- «**Мягкие**» показатели оценки определяются зависимостью от субъективного мнения оценщика и используются в подразделениях с ограниченной возможностью измерения конкретного результата.

Профессиональное поведение

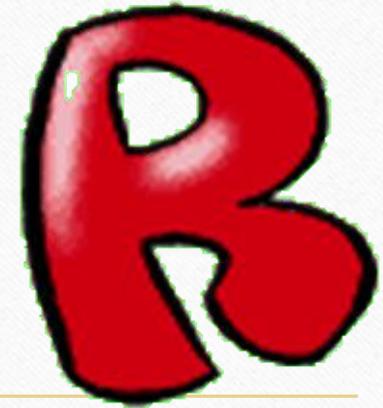
Показатели профессионального поведения условно делятся на:

- факторы (или условия) достижения результатов труда
- показатели непосредственного профессионального поведения.

Другими словами, данные показатели характеризуют степень создания работником своей функциональной роли.



Личностные качества



- Эта группа показателей связана с большими проблемами при их отборе, формулировке и учете. Это обусловлено широким спектром личностных качеств, значительным субъективизмом при их восприятии и повышенной вероятностью нарушения правил выбора критериев.
- Главная проблема кроется в отсутствии возможности непосредственного наблюдения свойств личности.

ВИДЫ

По целям:

- оценка кандидатов на вакантную должность при отборе персонала;
- текущая периодическая оценка сотрудников при аттестации персонала.



Предмет оценки:

- оценка деловых и личностных качеств;
- оценка качества труда;
- оценка результатов труда.

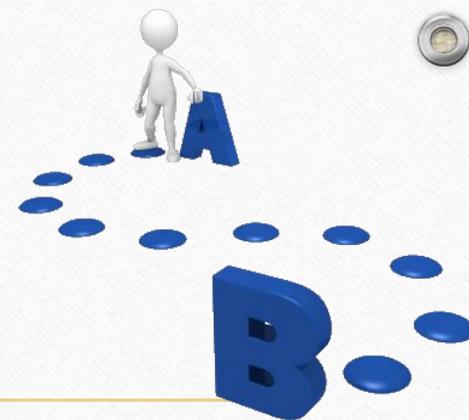


Объект оценки:

- оценка руководителей, производимая с учетом организаторских качеств и ориентирующаяся на результаты коллективного труда всего подразделения;
- оценка специалистов и производственного персонала, производимая, в основном, по результатам индивидуального труда



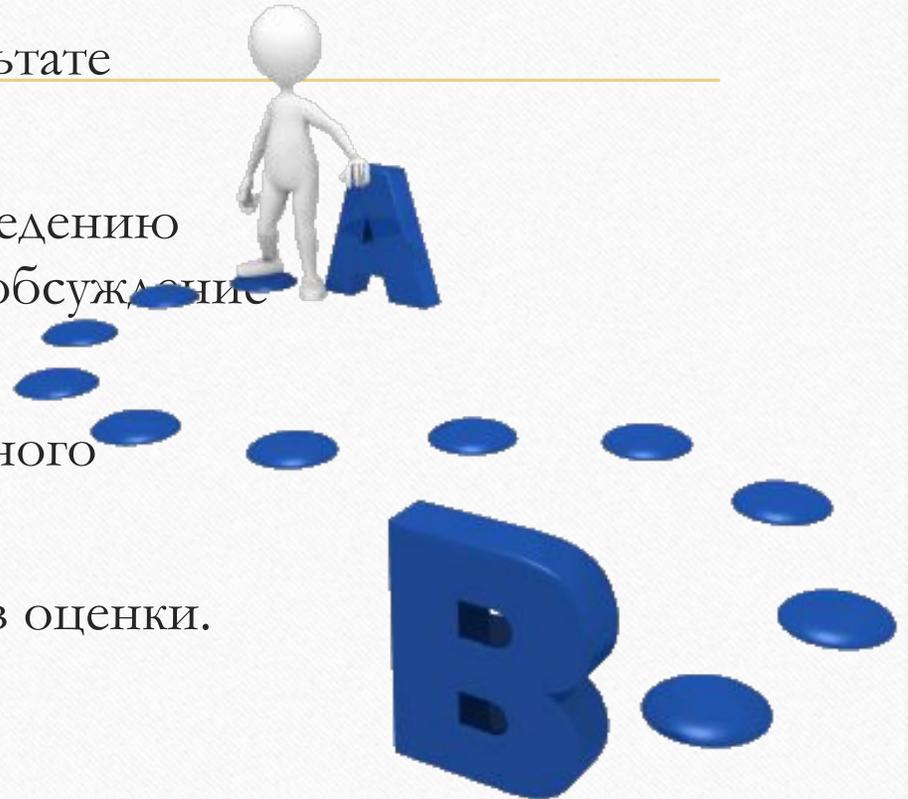
Этапы



1. Подготовительный этап по организации системы оценки, включающий в себя:

- разработку методики оценки и установление стандартов результативности труда по каждому рабочему месту, определение критериев оценки;
- выработку механизма проведения деловой оценки;
- определение состава оценочной комиссии, места, времени и сроков оценки;
- разработку процедуры обработки результатов оценки и подведения ее итогов;
- определение порядка документационного и технического обеспечения процесса оценки;
- установление порядка консультирования оценочной комиссии со стороны разработчиков методики и экспертов;

2. Сбор предварительной информации (индивидуальная, не обобщенная оценка сотрудника со стороны субъектов оценки);
3. Обобщение информации, полученной в результате первичной оценки;
4. Подготовка оценщиков и оцениваемого к проведению оценочного мероприятия (например, беседы), обсуждение оценки;
5. Формирование оценочным комитетом экспертного заключения по результатам деловой оценки;
6. Принятие решения и документирование итогов оценки.



Преимущества деловой оценки персонала

- + Простота использования.
- + Эффективность при выборе руководителя.
- + Комплексность.



Недостатки деловой оценки персонала

- Повышение конкуренции.
- Субъективность.
- Неэффективность в отношении рядового персонала.



Список литературы

- «Управление персоналом организации» [Учебник] / Под ред. А.Я. Кибанова. - М.: ИНФРА-М, 2006. - 638 с.
- [Электронный ресурс]/ ДЕЛАТЬ ДЕЛО; – Режим доступа: <https://delatdelo.com>, свободный. (Дата обращения 30.03.2019г.)
- [Электронный ресурс]/ allbest; – Режим доступа: <https://allbest.ru>, свободный. (Дата обращения 30.03.2019г.)

Спасибо за внимание!