

Понятие, цели и
этапы деловой
оценки персонала

Выполнила Логинова Евгения,
Биб-3601-01-00

Содержание

- ▣ Понятие;
- ▣ Цели деловой оценки персонала;
- ▣ Результаты деловой оценки персонала;
- ▣ Уровни оценки
- ▣ Классификация процедуры деловой оценки персонала;
- ▣ Этапы деловой оценки персонала;

Деловая оценка персонала — это процедура, проводимая с целью выявления степени соответствия определенным требованиям личностных качеств сотрудника, количественных и качественных результатов его деятельности.

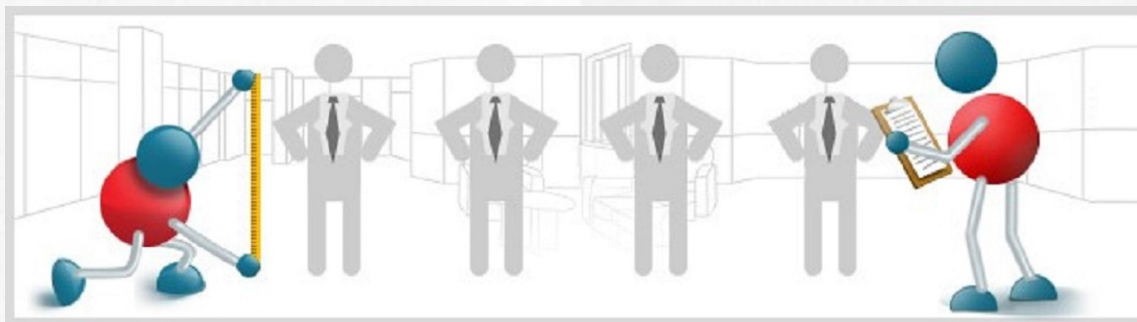


Деловая оценка персонала преследует следующие цели:

- ❑ оценить квалификацию и личностные качества претендентов при найме персонала;
- ❑ установить степень соответствия занимаемой должности;
- ❑ усовершенствовать использование трудового потенциала работников;
- ❑ усиление взаимосвязи руководителей и подчиненных;
- ❑ выявить вклад сотрудников в результаты труда;

Деловая оценка персонала преследует следующие цели:

- ▣ поощрение и продвижение сотрудников, выявление необходимости повышения квалификации;
- ▣ совершенствование структуры аппарата управления;
- ▣ совершенствование стиля и методов управления.



Результаты деловой оценки позволяют:

- ▣ совершенствовать расстановку кадров посредством реализации планов кадрового резерва;
- ▣ стимулировать трудовую деятельность персонала за счет более полного учета результатов труда в системе материального поощрения;
- ▣ формировать положительное отношение к труду, повышать степень удовлетворенности работой;

Результаты деловой оценки позволяют:

- ▣ выявлять целевые направления повышения квалификации сотрудников;
- ▣ совершенствовать формы и методы работы руководителей и специалистов.



Уровни оценки

- ▣ повседневная оценка профессиональной деятельности (сильных и слабых сторон). Периодичность проведения данной оценки один раз в день или в неделю. В этом случае используют метод анкетирования по фактическим действиям и обсуждение.
- ▣ периодическая оценка исполнения обязанностей. Проводится раз в год с помощью методов анкетирования по фактическим действиям и результатам труда, интервью, обсуждения;
- ▣ оценка потенциала. Разовая перманентная оценка. Проводится методом тестирования, интервью.

Классификация процедуры деловой оценки персонала:

По целям	По предмету оценки	По объекту оценки
<ul style="list-style-type: none">- оценка кандидатов на вакантную должность при отборе персонала;- текущая периодическая оценка сотрудников при аттестации персонала.	<ul style="list-style-type: none">- оценка деловых и личностных качеств;- оценка качества труда;- оценка результатов труда.	<ul style="list-style-type: none">- 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 деловой оценки персонала

1. Подготовительный этап:

- 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;
- 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.



3. Подготовка оценщиков и оцениваемого к проведению оценочного мероприятия (например, беседы), обсуждение оценки



4. Формирование оценочным комитетом экспертного заключения по результатам деловой оценки



5. Принятие решения и документирование итогов оценки



Источники

- ▣ Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами / Пер. с англ. - М.: Инфра-М, 2012.
- ▣ Деловая оценка персонала [Электронный ресурс].
[URL:https://studopedia.ru/7_43367_delovaya-otsenka-personala.html](https://studopedia.ru/7_43367_delovaya-otsenka-personala.html) (Дата обращения: 10.04.2019)



Спасибо за внимание!