

## **БАЗОВЫЕ АСПЕКТЫ ПОСТРОЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОГО МЕХАНИЗМА ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА**

Деловая оценка работы персонала – определение соответствия количества и качества труда требованиям установленной технологии выполнения работы.

Основные задачи оценки работы персонала: определение потенциала работника и оценка фактического его использования; установление требований к результативности труда для каждого рабочего места и критериев их оценки; разработка политики проведения оценок результативности труда; сбор информации и оценка результативности труда; обсуждение результатов оценки с работником; принятие решения о дальнейшем «использовании» работника.

Оценка работы персонала организации осуществляется по показателям, которые отражают характер выполняемой работы на конкретном рабочем месте. Такими показателями могут быть: выполнение норм выработки; производительность труда; эффективность труда; качество выполняемой работы; трудозатраты по количеству отработанных человеко-дней; дополнительные показатели.

Чем больше людей будет привлечено к оценке, тем более точными будут ее результаты. К оценке работников могут быть привлечены: руководитель; коллеги; подчиненные руководителя; независимые специалисты; непосредственно работники; потребители товаров и услуг.

Этапы процесса оценки работы персонала: 1. Описание выполняемой работы. 2. Определение требований к выполняемой работе. 3. Оценка по факторам. 4. Определение общей оценки. 5. Сравнение с установленными требованиями. 6. Оценка уровня работника. 7. Доведение результатов оценки до работника.

Цикл оценки будет незавершенным, если ее результаты не будут доведены до исполнителей. Это можно сделать с помощью следующих рекомендаций: создать в начале разговора атмосферу взаимопонимания и доверия; использовать факты, аргументы, цифры для подтверждения оценок; осуществлять «обратную связь» в безличностной форме; учитывать временной фактор; контролировать эмоции в процессе разговора; ориентировать работника на конструктивные изменения; привлекать самого исполнителя к поиску направлений улучшения работы; по итогам беседы совместно с работником целесообразно разработать конкретные задачи на будущее, оговорить этапы промежуточного контроля за их выполнением, формы поощрения при достижении поставленных задач.

На результатах оценки персонала базируется решение следующих управленческих проблем: подбор кадров; определение степени соответствия занимаемой должности; улучшение использования кадров; выяснение вклада работников в результаты работы; продвижение работников, необходимость повышения квалификации; улучшение структуры аппарата управления; совершенствование управления.

Таким образом, принимая во внимание огромный потенциал оценки для повышения уровня организации труда, мотивации персонала, эффективности бизнеса в целом, необходимо активизировать деятельность в этой сфере.