

Секция «10. Современное российское общество: политическое, социальное и культурное измерение»

Социально-экономическое влияние оценки персонала на деятельность предприятия

Шилина Анна Денисовна

*Финансовый университет при Правительстве РФ, Факультет государственного управления, Москва, Россия
E-mail: littleann2386@yandex.ru*

В настоящее время практически нет менеджеров предприятий, которые не слышали бы об оценке персонала. Однако не все понимают ее значимость и влияние на деятельность предприятия. И поэтому некоторые управленцы считают не нужным оценивать персонал, ссылаясь на то, что результаты оценки являются чисто информативными и не оказывают никакого влияния. Таким образом актуальность моей темы очевидна: данная статья позволит разобраться в том, что же такое оценка персонала, зачем она нужна в компании, и какое влияние она оказывает на деятельность предприятия в целом.

Основная цель статьи - показать на что влияет оценка персонала и, таким образом доказать необходимость ее проведения. Следует отметить, что статья носит аналитико-рекомендательный характер.

В первую очередь необходимо определить термин "оценка персонала". В настоящее время многие ученые определяют этот термин по-разному, но все они сходят в одном - что оценка персонала это сравнение сотрудника с неким идеальным представлением.

Иными словами, оценка персонала - это сравнение компетенций, присущих сотруднику, занимающему данную позицию, с компетенциями идеального сотрудника, которого хотели бы видеть менеджеры на данной позиции.

Каковы же основные цели оценки персонала?

В первую очередь, оценка персонала носит информативный характер. Исходя из результатов, менеджер может судить о квалификации сотрудника, о его соответствии занимаемой позиции, мотивации, результативности и пр. Так же стоит отметить тот факт, что в зависимости от метода оценки зависит и результат. Например, если проводить ассесмент центр, то он позволяет оценить как личную работу, так и работу в команде. А если провести аттестация или тестирование, то соответственно, мы сможем посмотреть на социальную составляющую (оценку персоналом коллектива, руководителя) или на знания (тестовые задания).

Во-вторых, оценка персонала носит административный характер, так как помогает принимать решения о назначении на должность, продвижении или перемещении, увольнении или направлении на обучение сотрудников на основании результатов оценки.

И, наконец, оценка персонала в дальнейшем позволяет объективно поставить цели перед сотрудником при управлении персоналом по целям.

Если говорить о влиянии оценки персонала на деятельность организации, то можно выделить две составляющие:

1. социальная
2. экономическая.

Ниже остановимся на каждой из них подробнее.

Социальная составляющая оценки персонала выражается в самом отношении сотрудников к оценке. Стоит учесть, что она оказывает как положительное, так и негативное влияние.

К положительным аспектам можно отнести:

1. Ощущение справедливости. Когда сотрудник знает, что материальное и нематериальное поощрение в компании определяется на основе результатов оценки и знает, что она справедлива, тогда у него не возникает вопросов о причинах неравномерности оплаты труда.

2. Мотивация. Если сотрудник знает, что его руководителю предстоит его оценить, то это является внешним стимулом к проявлению своей деятельности с лучшей стороны. А если оценка будет со стороны коллег, тогда это является дополнительным стимулом к налаживанию отношений в коллективе.

3. Ответственность за себя и свои результаты. В ситуации, когда сотрудник знает, что оценивать будут результаты его работы, то он будет более ответственно и добросовестно к ней относиться.

Однако, есть и негативные последствия:

1. Ощущение несправедливости. Обратная ситуация, когда сотрудник считает, что его оценили неправильно. Этой ситуации можно избежать, если оценку будет проводить руководитель, у которого есть авторитет среди оцениваемых сотрудников.

2. Соперничество. С одной стороны, соперничество можно рассматривать как плюс - потому как у людей есть стимул и мотивация быть лучше других, а значит и стараться такие сотрудники будут больше. Но в определенный момент, при "неконтролируемой" конкуренции, деятельность может быть неэффективна и, плюс к этому, это может привести к конфликтам в коллективе.

Второй тип влияния -экономический. Его так же можно рассматривать с двух сторон.

Положительными сторонами оценки персонала в экономическом влиянии на деятельность компании являются:

1. Мотивация и, как результат, повышение эффективности деятельности сотрудников, которая увеличивает их вклад в прибыль предприятия.

2. Правильная оценка персонала позволяет правильно поставить перед сотрудниками цели SMART, которые, в свою очередь, повлияют на экономические показатели эффективности предприятия.

3. Правильная оценка персонала позволит оценить сотрудников со стороны правильности занимаемой должности - соответствие присущих сотруднику компетенций тем компетенциям, которые менеджер видит у идеального кандидата. И при правильном перемещении сотрудник может показывать результаты лучше, чем были у него. А значит, это повысит как его эффективность, так и эффективность компании в целом.

Однако не стоит забывать о том, что результат оценки - это не истина в последней инстанции. И при неправильной трактовке или если оценка не комплексная, можно сделать неправильные выводы, и, таким образом, только сделать ситуацию хуже. Например, уволить сотрудника, который мог принести пользу в другом отделе на другой должности. Или продвижение по службе человека, который только делает видимость деятельности, которую невозможно оценить при виде оценки, который использует компания.

Таким образом, исходя из выше написанного можно сделать главный вывод о том, что оценка персонала необходима в компании, однако к ней нужно подходить серьезно. Не только потому, что можно неправильно или неполно оценить компетенции сотрудника и его вклад в деятельность компании, но и снизить экономическую эффективность как таковую.

Литература

1. www.pro-personal.ru/journal/SK/ - справочник кадровика, электронная версия журнала
2. hr-portal.ru - портал HR
3. www.hr-director.ru/default.aspx- электронная версия журнала Директор по персоналу.