

## **Оценка работников аппарата управления автотранспортного предприятия**

*Марченко Оксана Юрьевна*

*студентка*

*Харьковский национальный автомобильно-дорожный университет, Харьков, Украина*

*E-mail: Marchenko\_Oks@mail.ru*

В условиях рыночной экономики качество работы персонала управления становится одним из факторов, которым определяется выживание и экономическое положение предприятий и организаций. Всегда отбор работников аппарата управления пытались проводить достаточно глубоко, так как качество их работы сказывалось впоследствии на результатах деятельности всей организации. Но этот анализ проводился относительно тех претендентов, которые обращались за работой по своей инициативе. В настоящее время перешли к активным методам поиска и вербовки персонала. Уже сейчас пытаются привлекать в аппарат управления организации как можно больше работников, которые отвечают выдвигаемым требованиям, что требует совершенствования процедуры самого отбора.

Современные методы оценки работников аппарата управления ограничиваются отсутствием разделения качеств, по которым происходит оценка и их структуры относительно категорий персонала аппарата управления. Так работа в качестве руководителя, специалиста или технического исполнителя будет требовать от претендента, если и одинаковых качеств, но по-разному проявляющихся. Предлагаемая методика позволяет учитывать весомости оцениваемых качеств относительно каждой из категорий работников аппарата управления.

Из существующих методик оценки персонала на основе логического анализа были отобраны качества, которыми должен обладать претендент на должность. Такими качествами стали: интеллектуальные способности, качество работы, инициативность, способность к анализу, умение сосредоточиться, способ мышления, вид личности, скорость выполнения работы, стаж работы, коэффициент интенсивности труда, объем обрабатываемых документов, готовность к работе, отношение к труду, специальные знания (уровень образования) и умение выражаться. Далее на основе экспертного опроса была определена весомость качеств для каждой категории работников аппарата управления. В качестве экспертов выступили руководители, ведущие специалисты и технические исполнители автотранспортных предприятий. Для проверки согласованности мнений экспертов были рассчитаны коэффициенты конкордации, значения которых колебались в пределах 0,67-0,72. Такие значения говорят о высокой степени согласованности мнений.

Кроме этого, согласно методике, оценка претендентов должна проводиться по пятибалльной шкале. Такая шкала была разработана и, являясь своеобразным критерием, дает возможность повысить объективность самой оценки. Для повышения объективности оценки претендентов на занимаемую должность в аппарате управления предприятием предлагается оценку претендентов проводить не одному человеку, а комиссией, количество участников которой может быть от двух человек.

Окончательный результат оценки получается как сумма произведений весомостей качеств на среднеарифметическое или средневзвешенное количество баллов, которые получил оцениваемый претендент по каждому из качеств. приоритет отдается тому претенденту, чья суммарная оценка будет выше. Так как набор качеств для разных категорий работников аппарата управления одинаковый, поэтому для каждого претендента можно делать суммарную оценку по каждой категории, определяя на какую должность этот работник больше подходит. Это актуально в случае, если на предприятии есть несколько вакантных должностей в аппарате управления.

Предлагаемая методика может быть также использована при аттестации работников аппарата управления предприятия. Для этого случая автором разработаны рекомендации относительно полученных результатов оценки.