

РОЛЬ СОВРЕМЕННОЙ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА В КАДРОВОЙ ПОЛИТИКЕ ОРГАНИЗАЦИИ

Бобрешова И.П.

Оренбургский государственный университет, г. Оренбург

В настоящее время в современных условиях деятельности организаций наибольшее внимание уделяется управлению персоналом. Роль человеческих ресурсов в организации усиливается, под воздействием постоянно изменяющихся условий внешней среды выдвигаются требования к формированию и использованию персонала организации на длительную перспективу.

Необходимость перехода на новую систему управления персоналом в организациях обусловлена, прежде всего, тем, что уровень образования работников повышается. Персонал современных организаций более подготовлен к выполнению своих обязанностей, лучше ориентируется в правовых аспектах трудовой деятельности, активнее использует новые информационные технологии и т.п. Кроме того, под воздействием потребностей изменилась система ценностей человека, социально-организационные отношения в коллективе отличаются разнообразием и сложнее поддаются урегулированию со стороны управленческого персонала.

В связи с вышеизложенным необходимо отметить, что в организациях формируются новые подходы к управлению человеческими ресурсами. Согласно современным подходам персонал является наиболее ценным ресурсом организации, следовательно, необходимо изменить мотивацию на повышение эффективности трудовой деятельности, пересмотреть систему развития, обучения и повышения квалификации работников организации, что невозможно без формирования современной системы оценки персонала [1].

Под современной оценкой персонала необходимо понимать управленческую технологию, учитывающую следующие аспекты:

- организационно-технологический, учитывающий уровень развития и использования техники и технологии производственной деятельности, организацию труда и производства, условия труда на рабочих местах и т. п.;
- организационно-экономический, позволяющий учесть такие экономические вопросы как, планирование состава и структуры персонала, используемые системы мотивации и стимулирования труда, в том числе систему оплаты труда и т.п.;
- нормативно-правовой, включающий правовые акты трудового законодательства;
- социально-психологический, ориентированный на использовании социологических и психологических методик оценки персонала организации.

В настоящий момент выделяют несколько концепций управления персоналом организации:

- управление на основе выявления отклонений (Management by Exception);

- управление на основе делегирования полномочий (Management by Delegation);

- управление по целям (Management by Objective).

Управление на основе выявления отклонений предполагает вмешательство руководителя в случаях пока подчиненные, которые выполняют работу в соответствии с должностными обязанностями и самостоятельно принимают определенные решения, не превысят своих полномочий или не появятся отклонения от ожидаемых результатов. При данном стиле управления отсутствует обучение и передача опыта принятия решения работниками организации.

Управление на основе делегирования полномочий заключается в применении последовательной передачи задания, полномочий и ответственности за полученный результат. Делегирование полномочий происходит в основном в соответствии с иерархией управления и уровнем компетенций ответственного лица.

Управление по целям направлено на повышение контроля за деятельностью работников и его результатами, является связующим звеном между целями компании и индивидуальными целями работников. Управление по целям позволяет оценивать работников объективно, а не с учетом субъективного мнения непосредственных руководителей, снижает субъективизм при определении вознаграждения за результат деятельности и при принятии решений о продвижении по служебной лестнице.

В современных условиях в основе эффективной деятельности по управлению персоналом находится кадровая политика организации. Первоначально термин «политика» связан с деятельностью (управленческой) на уровне государства - «государственная политика». В начале XX века данное понятие перешло на общественную деятельность. Данная тенденция обусловлена пониманием необходимости повышения эффективности управленческой деятельности с учетом социально-экономических подходов, определения организационных целей, а так же разработки методов достижения поставленных целей.

Ж.-М.Ле Галь, французский социолог и специалист в области управления, определяет кадровую политику как функцию, направленную на «обеспечение эффективного и непрерывного равновесия между наличием наемных работников и потребностей в них по численности и квалификации. Задачей управления является оптимизация компетенций персонала в интересах стратегии организации». Следовательно, кадровая политика базируется на современных технологиях управления, соответствует требованиям современного менеджмента, нацелена на эффективное использование потенциала персонала организации.

Г.В.Плеханова, Ю.Г.Одегов, П.В.Журавлев, И.Б.Дуракова под кадровой политикой понимают систему норм и правил, на основе которых основные направления деятельности по управлению персоналом планируются и устанавливаются на основе целей и задач организации.

А.Я.Кибанов определяет кадровую политику как генеральное направление кадровой работы, совокупность принципов, методов, форм, организационного механизма по выработке целей и задач, направленных на сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала, на создание квалифицированного и высокопроизводительного сплоченного коллектива, способного своевременно реагировать на постоянно меняющиеся требования рынка с учетом стратегии развития организации [2].

Н.В.Кузнецова относит кадровую политику к системе работы с персоналом и определяет как генеральную линию и принципиальную установку в работе с персоналом на длительную перспективу.

Таким образом, кадровая политика организации устанавливает процедуры управления в соответствии с разработанной стратегией, учитывая фазы «жизненного цикла» организации. На кадровую политику оказывает влияние изменение политики государства, внедрение новых производственных технологий в деятельность организации и т.п.

Кадровая политика организации должна представлять собой систему взаимосвязанных целей в сфере управления персоналом, основанную на общей стратегии развития организации. А так же включать в себя принципы, методы оценки достижения результатов в соответствии с функциональными подсистемами организации. Кадровая политика согласовывает текущую деятельность организации с общей стратегией развития в соответствии с изменениями внешней и внутренней среды.

Кадровая политика включает в себя:

- привлечение компетентных работников;
- формирование условий развития и повышения лояльности персонала;
- совершенствование системы управления персоналом.

Целью кадровой политики является формирование и использование потенциала персонала на основе действующей стратегии организации, в соответствии с правовыми, маркетинговыми и другими факторами. Задача кадровой политики состоит в создании сбалансированности интересов работника и работодателя для достижения поставленных стратегических целей организации.

Таким образом, кадровая политика формируется организацией в соответствии со спецификой хозяйственной деятельности, организационной структурой управления, системой коммуникаций, организационной культурой, системой мотивации и стимулирования, адаптивностью к изменяющимся условиям и др.

Кроме того, кадровая политика организации основана на оценке уровня компетентности работников при реализации технологий управления персоналом:

- при подборе персонала оценка претендента на должность позволяет приобрести наиболее экономически выгодного работника;
- оценка персонала предшествует разработке эффективной системы развития персонала, составлению программ обучения и повышения квалификации кадров;

- на основе оценки формируются системы мотивации и стимулирования персонала организации и т.д.

Оценка персонала зависит от стратегических и тактических целей организации и включает в себя мониторинг всех категорий персонала от рабочих и служащих до менеджеров высшего звена при реализации основных технологий управления персоналом от найма до высвобождения.

Список литературы

- 1. Бобрешова, И.П. Роль оценки персонала в инновационном развитии предприятия / И.П. Бобрешова / Актуальные проблемы интеграции науки и образования в регионе: материалы III Всероссийской научно – практической конференции / Бузулукский гуманитарно – технолог.ин-т (филиал) ОГУ. – Бузулук: БГТИ (филиал) ОГУ: ООО ИПК «Университет», 2014. – 445 с.*
- 2. Кибанов, А.Я. Основы управления персоналом: учебник для высших учебных заведений / А.Я.Кибанов. – Москва: ИНФРА-М, 2014. – 447 с.- ISBN 978-5-16-005112-3.*