

Методы оценки персонала в малом бизнесе в Республике Казахстан

Оценка персонала является важным элементом системы управления работниками каждой компании вне зависимости от сферы ее деятельности и стратегии развития.

Каждый автор в своей научной работе дает определение понятия «оценка персонала». По мнению Веснина В.Р., «под оценкой можно понимать деятельность уполномоченных на ее осуществление лиц (представителей администрации, коллектива, служб персонала, специализированных внешних организаций) по определению степени пригодности того или иного человека к выполнению возложенных на него обязанностей, достигнутых успехов, степени выраженности необходимых для работы качеств»[1].

Магура М.И. и Курбатова М.Б. считают, что оценка работы персонала - это процесс сбора и анализа информации о том, как работники выполняют порученную работу, и выяснение того, в какой степени их рабочее поведение, рабочие показатели и индивидуальные характеристики отвечают установленными требованиями [2].

Филин С.А. в своей работе дает понятие оценки персонала как процессу накопления информации об эффективности работы сотрудников с целью принятия управленческих решений [3].

Наиболее корректным определением оценки персонала компании в рамках данной статьи представляется следующее: оценка персонала – это система, позволяющая измерить результаты работы и уровень профессиональной компетенции работников и обеспечить обратную связь с целью повышения эффективности организации.

Согласно закону Республики Казахстан «О частном предпринимательстве», субъектами малого предпринимательства являются индивидуальные предприниматели без образования юридического лица и юридические лица, осуществляющие частное предпринимательство, со среднегодовой численностью работников

не более ста человек и среднегодовым доходом не выше трехсоттысячекратногomesячного расчетного показателя[4].

В большинстве случаев руководители малого бизнеса не могут позволить себе принять на работу специалиста по управлению персоналом в связи с отсутствием необходимых денежных средств. Таким образом, работой с персоналом занимается сам руководитель предприятия или его заместитель, секретарь или офис-менеджер также выполняют ряд функций.

Подбор персонала и прием на работу очень часто осуществляется по рекомендациям знакомых. С одной стороны, данный подход упрощает и сокращает время на процедуры поиска кандидатов на вакантную должность. С другой стороны, не стоит забывать об обязательной оценке кандидата при приеме на работу, которая сводится при данном виде найма к минимуму. Согласно статистике только при наличии в штате предприятия пятидесяти человек требуется специалист по управлению персоналом, если же данное количество работников меньше этой цифры, экономически необоснованно его содержать.

Оценка персонала в малом бизнесе Республики Казахстан имеет следующие особенности:

- в основном проводится в устной форме, в частности, в большинстве малых предприятий отсутствует задокументированная процедура оценки;
- носит фрагментированный характер;
- отсутствует четкая система оценки персонала, что в свою очередь не дает в полной мере провести анализ профессиональных качеств работника;
- оценка в данных предприятиях производится регулярно и обратная связь с сотрудниками происходит на постоянной основе;
- осуществляется первым руководителем предприятия при технической поддержке секретаря или офис-менеджера.
- применяется ограниченный инструментарий оценки персонала ввиду дефицита технических, экономических и человеческих ресурсов.

С целью повышения потенциала компании и его сотрудников в частности используются различные методы оценки персонала. Метод оценки персонала – это способ определения уровня проделанной работы сотрудника, его навыков и умений. Методы оценки персонала по направленности можно разделить на три основные группы: качественные (это методы, определяющие результативность сотрудников без применения количественных показателей), количественные (все результаты зафиксированы в числах) и комбинированные (это совокупность описательных методов с применением количественных аспектов) [5].

В свою очередь, каждая из приведенных групп включает в себя различные методы оценки. Наиболее подходящими для применения в субъектах малого бизнеса можно назвать следующие:

1. Метод системы произвольных характеристик - руководство или кадровая служба выделяет самые яркие достижения и самые худшие ошибки в работе человека, и, сопоставляя их, делает выводы. Другими словами данный метод основан на субъективном оценивании положительных и отрицательных рабочих характеристик конкретного работника.

2. Оценка выполнения задач – метод оценивания работы сотрудника в целом. Метод оценки выполнения задач преследует следующие цели: выявить соответствие работника занимаемой должности; определить вклад работника с целью сопоставления с эффективностью труда работника и уровня его должностного оклада; обеспечить повышение индивидуальной отдачи от работников, ориентации на конечный результат (или перспективу развития) с точки зрения цели или миссии организации.

3. Групповая дискуссия - описательный метод, предусматривающий дискуссию сотрудника с его руководителями или экспертами в данной отрасли о результатах его работы и перспективах. Данный метод позволяет выбрать по определенным критериям наиболее активных, самостоятельных, логично рассуждающих людей.

Приведенные методы относятся к качественным методам оценки персонала.

На этапе развития и становления малого бизнеса, руководители в меньшей степени задумываются о необходимости проведения оценки персонала в своих организациях. Указанные методы позволяют значительно сократить финансовые и временные затраты, что позволяет акцентировать свое внимание на дальнейшем развитии компании.

При этом необходимо указать, что для каждого этапа работы сотрудника в компании, будь то собеседование, испытательный срок или текущая работа, необходимо применять разные методы оценки.

Подводя итог, можно сделать следующий вывод. Оценка персонала - составная часть управления персоналом и один из ключевых моментов деятельности любой организации, с помощью которого можно определить соответствие качественных характеристик персонала требованиям должности или рабочего места. Регулярная оценка сотрудников не только предоставит руководителю сведения о качественных характеристиках работника, но упростит принятие решений по установлению заработной платы, повышению либо понижению по должности. Более того, после оценки персонала данные решения несут обоснованный характер. При грамотном проведении оценки персонала отношения в коллективе примут более деловой и прозрачный характер, исчезнет недопонимание.

Источники:

1. Веснин, В.Р. Управление персоналом. Теория и практика М.: КНОРУС, 2009, с. 7.
2. Магура, М.И., Курбатова, М.Б. Оценка работы персонала. М.: ООО «Журнал «Управление персоналом», 2005, с.6.
3. Филин, С.А., Филина, Т.В. Управление человеческими ресурсами. Курс лекций. Алматы: Изд.2-е, перераб. и дополнен, 2011, с. 121.
4. Закон Республики Казахстан от 31 января 2006 года № 124-III О частном предпринимательстве (с изменениями и дополнениями по состоянию на 29.12.2014 г.).
5. HR-Portal [Электронный ресурс]/ Сообщество HR-Менеджеров 2004-2015- Режим доступа : <http://www.hr-portal.ru/article/sistemy-i-metody-ocenki-personala>.