

Никишина К.И.

Научный руководитель: к.э.н. Е.С. Смирнов

Муромский институт (филиал) федерального государственного образовательного учреждения высшего образования «Владимирский государственный университет имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»  
602264, г. Муром, Владимирская обл., ул. Орловская, 23  
E-mail: Oid@Mivlgu.ru

### Управление кадровым менеджментом

Работа с «человеческим ресурсом» всегда была и является одним из важных условий для повышения эффективности в организации. И одной из важных стадий работы с персоналом является его оценка.



Рис.1- Место системы оценки персонала в управлении персоналом организации

Оценка персонала в том или ином виде проводится на каждом этапе работы с персоналом. Поэтому в некоторых организациях она включается в другие направления системы управления персоналом и планируется на предприятии совместно с ними.

В АО «Муромский радиозавод» планирование и внедрение системы оценки персонала проходит следующим образом:

1.Принятие решения о создании системы оценки в компании топ-менеджментом и HR-департаментом компании. Определяются цели оценки, рассматриваются различные методы, обосновывается целесообразность внедрения.

2.Создание рабочей группы. В неё входят представители менеджмента среднего звена, HR-департамента, юридической и PR-служб, а также могут быть рядовые сотрудники. Во главе находится HR- директор. Рабочая группа готовит и представляет топ-менеджменту компании подробный план действий по созданию и внедрению системы, а также бюджет, если это необходимо.

3.Выбор методов оценки и разработка первого варианта системы. Окончательное определение метода оценки, структуры системы оценки, набора корпоративных компетенций, оценочной шкалы, варианты форм.

4.Доработка системы и подготовка документов HR-департаментом. А именно таких документов как: положение об оценке, оценочные формы и инструкции для менеджера и сотрудника

5.Информационная поддержка системы внутри компании, проведение обучения для менеджеров (оценивающих). Это может быть публикация серии статей в корпоративной

прессе, информация на сайте компании, а также обучающие семинары для среднего менеджмента.

6. Доработка системы с учетом пожеланий менеджеров среднего звена. Предложения менеджеров в ходе обучающего семинара фиксируются, обсуждаются и на их основании вносят требуемые коррективы.

7. Проведение обучения для персонала. Обучение персонала структурно не отличается от обучение менеджеров, но весь материал объясняется с точки зрения действий сотрудников.

8. Проведение оценки. Первую оценку персонала считается апробацией системы. И задачей HR-департамента является оказание консультационной поддержки руководителям и сотрудникам.

9. Подведение итогов, анализ успехов и неудач. По прошествии года собираются комментарии менеджеров по поводу эффективности проведенной оценки и все их рекомендации сводятся в единый документ.

Последний шаг — окончательная доработка системы и исправление ее недостатков и недочетов.

Оценка персонала в организации должна проводиться регулярно, для того чтобы сотрудники видели результаты своего труда, справедливо оцененные руководителями, а руководители по результатам оценки могли лучше управлять сотрудниками и эффективнее использовать их способности.

### **Литература**

1. Трефилов И.А., Шебанова Д.А. Развитие человеческих ресурсов организации как ключевой компонент разработки и реализации ее социальной политики // Современные научные исследования и инновации. 2018. № 1. С. 126-131.

2. Яшкина Т.О. Проблема мотивации в современном менеджменте // Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2018. № 1. С. 8-13.