

## ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА КАК ФАКТОР ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

*Швиндина А.А., Кулик Е.П.* (студент)  
Сумский государственный университет

Одной из наиболее важных проблем любой организации в современных условиях является оценка персонала. Это объективная необходимость при приеме на работу новых сотрудников, рассмотрении кандидатур на повышение, реорганизации предприятия, оптимизации структуры управления и выборе форм мотивации.

Целью оценки персонала является определение соответствия работника вакантному или занимаемому рабочему месту (должности), а также определение возможности обучения и развития навыков работника в наиболее релевантных для работника и компании областях.

Оценка может охватывать следующие три аспекта:

- оценка потенциала работника (профессиональные знания и умения, производственный опыт, деловые и нравственные качества, психологию личности, здоровье и работоспособность, уровень общей культуры);
- оценка индивидуального вклада (качество, сложность и результативность труда конкретного сотрудника и его соответствие занимаемой должности);
- аттестация кадров — комплексная оценка работника, учитывающая потенциал и индивидуальный вклад работника в конечный результат.

Необходимость проведения оценки персонала возникает, как правило, в следующих случаях:

- проведение плановой ежегодной аттестации персонала;
- подбор и расстановка персонала;
- формирование кадрового резерва;
- профессиональное развитие персонала;
- необходимость принятия решений в области вознаграждения персонала;
- совершенствование организационной структуры;
- сокращение численности персонала организации.

Современные методы оценки персонала ориентированы в первую очередь на оценку личностных, а не сугубо профессиональных

качеств. Они позволяют определить предрасположенность к тому или иному виду деятельности, склонность человека быть лидером или, наоборот, исполнителем, способность к обучению и освоению новых навыков, коммуникативные качества и многое другое. Главное преимущество современных методов в том, что они дают возможность оценить не только сиюминутное состояние человека, но и выявить потенциал, спрогнозировать перспективы профессионального роста и взаимоотношений с коллегами и руководством.

По данным исследований, обучение и развитие персонала должно не просто быть в списке главных приоритетов компаний. Это направление обязательно должно быть выстроено, исходя из главных стратегических задач бизнеса. Те организации, которым удалось этого добиться, по своим показателям производственной эффективности и прибыльности намного опережают своих конкурентов.

Лучших результатов добиваются те компании, которые в процессе разработки своих программ по развитию персонала руководствуются в первую очередь не рамками бюджета, а общим бизнес-планом, стремясь предоставить сотрудникам возможности обучения и развития навыков в наиболее релевантных для них областях.

Необходимо отметить, что в компании должна существовать единая система, связывающая все направления деятельности организации со стратегическими задачами бизнеса, а это значит:

1) в компании должна быть разработана стратегия развития персонала, как комплекс приоритетных направлений инвестирования в человеческий капитал. Стратегия развития персонала может объединить компанию, обеспечить возврат от вложений в персонал и повысить результативность бизнеса.

2) система оценки персонала должна соответствовать и поддерживать разработанную стратегию развития персонала.

Эффективная система оценки позволяет не только выявить потенциал работников, но и определить пути повышения эффективности бизнес-процессов организации.

Сложность и проблематичность внедрения системы оценки персонала заключается в дальнейшей работе с результатами оценки. Ведь оценка – это не залог успешности, а лишь отправной пункт в создании эффективной системы управления персоналом.