

**ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА**

Personnel evaluation

**Дьяконова А. Л.**, студент Уральского государственного аграрного университета  
**Фатеева Н. Б.**, старший преподаватель Уральского государственного аграрного университета  
(Екатеринбург, ул. Карла Либкнехта, 42)

**Аннотация**

В данной статье рассмотрены методы оценки профессорско-преподавательского состава ВУЗа, а именно балльно-рейтинговая система, эффективный контракт. Приведены мнения специалистов в данной области для дальнейшего, более глубокого изучения проблемы.

**Ключевые слова:** оценка персонала, деловая оценка, методы оценки персонала, функции оценки персонала, балльно-рейтинговая система, эффективный контракт.

**Abstract**

This article was reviewed by one of the methods of evaluation of the teaching staff of the University, namely point-rating system, effective contract. Was given the opinions of experts in this field for more in depth study of the problem.

**Keywords:** personnel evaluation, business assessment, personnel evaluation methods, evaluation function of staff, point-rating system, effective contract.

В управленческой деятельности субъекту управления приходится практически постоянно заниматься оценкой. Сегодня оценка кадров является одним из необходимых инструментов управления таким важнейшим ресурсом, как персонал. От того, насколько руководители современных компаний станут грамотно управлять этим ресурсом, зависит содержание действий персонала, а значит, и конкурентоспособность компании на рынке [1].

Любой руководитель в своей работе постоянно сталкивается с необходимостью оценивать подчиненных – для принятия решений о поощрениях, продвижении, обучении, результатах испытательного срока, изменении заработной платы или премирования [2].

Прежде чем перейти к тем решениям, которые были написаны ранее, нужно узнать, а что же такое оценка персонала.

В литературе по управлению персоналом оценка персонала рассматривается в разных аспектах. Некоторые авторы рассматривают оценку эффективности деятельности персонала через понятие деловой оценки. А. Я. Кибанов рассматривает понятие деловой оценки как целенаправленный процесс установления соответствия результативности труда и факторов ее обеспечения требованиям должности или рабочего места. Кроме того, деловая оценка персонала может помочь в решении некоторых дополнительных задач: установление обратной связи с работником по профессиональным, организационным и иным вопросам, а также удовлетворение потребности работника в оценке собственного труда и качественных характеристик [3].

Формулировка понятий оценки труда дана К. Н. Фокиным: «Оценка труда – установление количественных характеристик профессиональной деятельности и соответствия требованиям должности» [4].

Оценка персонала – это совокупность формализованных процедур, позволяющих дать объективную комплексную характеристику работника с точки зрения результативности работы сотрудника и его полезности для компании.

Оценка работников является стержнем всей работы с персоналом, центральным элементом системы управления персоналом, поскольку все кадровые решения в значительной степени опираются на ее результаты. Без оценки компетенции кандидатов нельзя правильно отобрать наиболее подходящих претендентов на вакантную должность, определить потребности работников в обучении, перспективы развития карьеры в организации, разработать справедливую систему оплаты труда.

Система оценки персонала выполняет ряд важнейших **функций**:

1. Административная – принятие обоснованного административного (кадрового) решения (повышение или понижение по службе, перевод на другую работу, направление на обучение, увольнение) на основе результатов оценки деятельности персонала;

2. Информационная – получение работниками и руководителем объективной и достоверной информации о работе для совершенствования и принятия правильного решения;

3. Мотивационная, оценка сама по себе является важнейшим средством мотивации поведения людей [5].

Субъекты **оценки** персонала:

1. Линейные руководители. Как правило, они являются главными действующими лицами при деловой оценке персонала. Отвечают за объективность и полноту информационной базы для поведения оценки, проводят оценочные беседы;

2. Коллеги и работники, имеющие структурные взаимосвязи с оцениваемыми;

3. Лица, не имеющие непосредственного отношения к оцениваемому сотруднику. Среди таких можно выделить независимых экспертов и центры оценки [6].

В настоящее время в российской практике применяется несколько десятков различных методов оценки.

Таблица 1.

**Характеристика основных методов оценки персонала**

<b>Метод оценки</b>	<b>Описание метода</b>
Библиографический метод	Анализ кадровых данных, автобиографии, документов об образовании, характеристик
Интервьюирование (собеседование)	Беседа с работником в режиме «вопрос-ответ» по заранее составленной или произвольной схеме для получения дополнительных данных о работнике
Описательный метод	Описание профессиональных и личностных качеств работников в произвольной форме
Метод анкет	Опрос с помощью специальной анкеты для самооценки качеств личности и их последующего анализа
Тестирование	Определение профессиональных знаний, умений, способностей, мотивов, психологии личности с

	помощью специальных тестов с последующей их расшифровкой «ключей»
Метод эталона	Оценка относительно самого лучшего работника, выбранного как эталон в компании
Метод коэффициентов	Выделение факторов оценки и определение нормативных значений этих факторов для разных групп оцениваемых, сравнение фактического результата с нормативным, получение коэффициентов
Ранжирование	Сравнение работников между собой и распределение их по выбранному критерию в порядке убывания или возрастания рангов
Метод балльной оценки	Оценка сотрудника путем проставления баллов (начисления или снижения) за достижения или упущения
Метод независимых судей	Опрос работника независимыми членами комиссии

Все методы можно объединить в три группы:

1. Качественные (биографический метод, интервьюирование и т.д);
2. Количественные (балльный метод, метод коэффициентов);
3. Комбинированные (метод анкет, тестирование и т.д).

В рассматриваемой мной организации, т. е в университетах профессорско-преподавательскому составу присущ такой метод оценки, как балльно-рейтинговая система.

Для балльно-рейтинговой системы свойственно применение единого комплекса критериев для оценки объема и качества деятельности преподавателей, позволяющего эффективно пользоваться меры материального и морального поощрения с учетом индивидуального вклада каждого сотрудника, для повышения качества деятельности развития конкурентной среды среди профессорско-преподавательского состава.

Рейтинг профессорско-преподавательского состава рассчитывается как сумма баллов, набранная преподавателем по основным направлениям деятельности, осуществляется на основании отчетов преподавателей и подтверждается оценочной комиссией. Итоги балльно-рейтинговой оценки деятельности преподавателей университета утверждает комиссия по оценке персонала. Заведующие кафедрами получают информацию о результатах (рейтинговые позиции) преподавателей по руководимой кафедре. Заведующий кафедрой доводит результаты до сведения каждого преподавателя.

Таким образом, на качество профессионального образования значительное влияние оказывает профессиональный уровень знаний, научная компетентность и педагогическое мастерство преподавателей, осуществляющих образовательный процесс, а также их квалификация и организованность.

Система мониторинга, использующая соответствующие методики оценки эффективности деятельности педагогов в образовательном учреждении, позволяет контролировать качественные изменения, происходящие в системе кадрового обеспечения образовательного процесса.

Рейтинговая оценка является одним из механизмов стимулирования эффективности, качества и результативности деятельности педагогов.

Получение результатов рейтинговой оценки позволит каждому педагогу объективно оценить свою работу, определить узкие места и недоработки по каким-либо направлениям своей деятельности и, с учетом этого, правильно спланировать свою работу на следующий период. Такая оценка, несомненно, положительно отразится на стремлении преподавателей к повышению своей квалификации, профессионализма, росту педагогического мастерства, а это, в свою очередь, будет способствовать повышению качества подготовки обучающихся и росту рейтинга университета.

Результаты балльно-рейтинговой оценки деятельности преподавателей являются основанием для материального и морального поощрения. Формы поощрения и размеры стимулирующих выплат утверждаются Положением об оплате труда работников университета и иными локально-нормативными актами. Данная оценка деятельности преподавателей действовала до конца 2017 года.

В связи с оптимизацией высшего профессионального образования в Российской Федерации Приказом Минтруда России № 167н от 26 апреля 2013 года «Об утверждении рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта», была введена система эффективного контракта среди ППС, которая призвана улучшить качество преподавания в российских ВУЗах и повысить квалификацию преподавателей [7]. Данное нововведение вступило в силу с января 2018 года.

#### **Библиографический список:**

1. Мизинцева М. Ф. Оценка персонала: учебник и практикум для бакалавров/ М. Ф. Мизинцева, А. Р. Сарданян – М.: Юрайт, 2014. – 378 с.
2. Карманова А. В. Понятие оценки персонала и ее роль в управлении персоналом/ А. В. Карманова // Молодой ученый. – 2017. – № 9. – 409-411 с.
3. Кибанов А. Я. Экономика управления персоналом: Учебник / А. Я. Кибанов, Е. А. Митрофанова, И.А Эсаулова; Под ред. А. Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2014. – 427 с.
4. Управление людьми в компаниях: Руководство для менеджера / Сост. Д. Хант. – М: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2015. – 359 с.
5. Гаврилова О. Обзор систем, методов и методик оценки персонала / О. Гаврилова// Кадровая служба и управление персоналом предприятия .– 2013. – № 6. – С. 41-55.
6. Журавлева И. В. Формирование цены рабочей силы на рынке труда переходного периода / И. В. Журавлева, 2012. – 26 с.
7. Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта: Приказ Минтруда России от 26.04.2013 № 167н (ред. от 20.02.2014). – Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/499019337>
8. Александрова Н. А. Основы кадровой политики и кадрового планирования: учеб. пособие для студентов, обучающихся по направлению подготовки 38.03.03 "Управление персоналом" / Н. А. Александрова, Л. И. Васильцова, Н. Б. Фатеева; М-во сельского хозяйства Российской Федерации,

Федеральное гос. бюджетное образовательное учреждение высш. проф. образования «Уральский гос. аграрный ун-т». – Екатеринбург: Урал. аграрн. изд-во, 2014. – 224, [1] с. : ил.

9. Фатеева Н. Б. Сменный режим рабочего времени и скользящий график работы/ Н. Б. Фатеева, С. В. Петрякова // Молодежь и наука. – 2011. – № 1. – С. 413-415.

10. Серебренникова М. С. Актуальные проблемы мотивации и стимулирования труда/ М. С. Серебренникова, Н. Б. Фатеева/ Аграрное образование и наука. – 2015. – № 4. – С. 29-32.

11. Фатеева Н. Б. Актуальность и механизм внедрения профессиональных стандартов/ Н. Б. Фатеева, С. В. Петрякова, М. С. Серебренникова // Аграрный вестник Урала. – 2017. – № 1. – С. 95.

12. Зарубина Е. В. Материальные и нематериальные методы мотивации в современных организациях/ Е. В. Зарубина // Перспективы развития науки и образования: Сборник научных трудов по материалам XIII междунар. науч.-практ. конф. / Под общ. ред. А. В. Туголукова. – М., 2017. – С. 95-97. – Режим доступа: [https://elibrary.ru/download/elibrary\\_28220963\\_53560464.pdf](https://elibrary.ru/download/elibrary_28220963_53560464.pdf)

13. Зарубина Е. В. Количественные методы изучения организационной культуры предприятия/ Е. В. Зарубина, Н. Б. Фатеева // Аграрное образование и наука. – 2016. – № 4. – С. 36.

14. Зарубина Е. В. Качественные методы изучения организационной культуры предприятия/ Е. В. Зарубина, Н. Б. Фатеева // Аграрное образование и наука. – 2016. – № 4. – С. 49.