

УДК 005.95.003.12

МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

*Какунина Д.М., студентка 1 курса экономического факультета
Научный руководитель - Ловчикова Е.И., кандидат
экономических наук, доцент
ФГБОУ ВПО «Орловский государственный аграрный университет»*

Ключевые слова: *высококвалифицированный персонал, методы оценки, «стандартные» и «нестандартные» методы оценки, требования работодателя*

Оценка персонала является перспективной технологией управления. В работе раскрывается сущность оценки персонала, обосновывается необходимость ее применения в современных организациях. Обобщены методы оценки персонала, включая «стандартные» и «нестандартные» методы.

Для достижения эффективности деятельности любой организации необходим высококвалифицированный персонал, который позволил бы с наименьшими затратами всех видов ресурсов достичь поставленных целей организации. Вследствие этого наиболее важной проблемой была и остается процедура оценки персонала, который в максимальной степени соответствовал бы предъявляемым к нему требованиям работодателя. В научной литературе проводится довольно острая дискуссия по вопросам того, какие же методы оценки дают наиболее объективную информацию о личных и профессиональных качествах любого человека. Поэтому тема является актуальной для обсуждения.

Оценка персонала представляет собой сложный процесс, который заключается в определении эффективности выполнения работниками своих должностных обязанностей, а также реализации целей организации.

Современные исследования показывают, что эффективность деятельности любой организации на 85% зависит от персонала, на 5% зависит от финансов и на 10% – от внедрения достижений НТП [4]. Поэтому каждый руководитель нуждается в квалифицированных работниках и хочет, чтобы сотрудники выполняли свои обязанности с максимальной

отдачей. В свою очередь, чтобы изучить степень подготовленности работника, необходимо оценить его деятельность.

Существует достаточно большое количество методов оценки персонала. Наиболее распространенные автором были обобщены и представлены в виде таблицы 1. При этом следует отметить, что представленные методы не являются универсальными, каждый имеет сильные и слабые стороны.

Таблица 1 – «Стандартные методы оценки персонала»

Название метода	Характеристика
аттестация	комплексный метод оценки персонала, использующий различные методы для определения аттестационной комиссией соответствия кандидата вакантной или занимаемой должности
описательные и биографические методы	состоит в изучении объективных показателей личности работника по предоставляемым им документам
интервьюирование (собеседование)	беседа с работником в режиме «вопрос – ответ» по заранее составленной или произвольной схеме для получения дополнительных данных
тестирование психологическое или профессиональное	определение профессиональных знаний и умений, способностей, мотивов, психологии личности с помощью специальных тестов (с последующей расшифровкой)
анкетирование	оценочная анкета представляет собой набор вопросов, на которые должен ответить сотрудник
наблюдение	наблюдение за оцениваемым работником в неформальной или в рабочей обстановке методами моментных наблюдений и «фотографии рабочего дня»
метод эталона и парного сравнения	происходит сравнение и оценка сотрудника путем парного сравнения его характеристик с установленным работодателем эталоном или «идеальным специалистом»

*-составлено по данным источника [2]

В последнее время наибольшей популярностью начинают пользоваться так называемые «нестандартные» методы оценки персонала, к которым, в частности, относятся [2]:

- метод «360 градусов». Он подразумевает получение информации о деятельности работника в реальных рабочих ситуациях. Информацию при этом работодатель получает от людей, которые взаимодействуют с этим человеком на разных уровнях: начальника, коллег, клиентов и т. д. Кроме того, по результатам этого метода можно сделать выводы о том, насколько человек вписывается в определенный коллектив, а так же, насколько адекватна самооценка человека.

- ассессмент - центры («Assessment Centre»). Целью таких центров является оценить компетентность работника по отношению к своей бывшей, настоящей и будущей работе (на которую он претендует). Это стандартизованная технология, в которой сам руководитель определяет критерии оценки. В рамках этой технологии человеку предлагается выполнить ряд упражнений, имитирующих важнейшие моменты профессиональной деятельности, с помощью которых руководителю удастся увидеть личные и профессиональные качества сотрудника.

Таким образом, существует достаточно большое многообразие методов оценки персонала, как стандартных, так и нестандартных. Это позволяет системе управления персоналом адаптироваться под конкретную ситуацию, обеспечивая получение комплексной, всесторонней и максимально объективной информации о работнике.

Библиографический список:

1. Краткий обзор методов оценки персонала // Управление персоналом: 100% практика [Электронный ресурс] // Режим доступа <http://www.hr100.ru/wmc/function/assessment/asmt001/> (дата обращения 08.04.2014)
2. Квагинидзе В.С., Смирнов В.С., Черкасов А.В. СЫPERLINK «<http://elibrary.ru/item.asp?id=19409354>»временные методы, принципы и процедуры оценки персонала компании. [Текст] / В.С. Квагинидзе, В.С. Смирнов, А.В. Черкасов// Горный информационно-аналитический бюллетень (научно-технический журнал). - 2011. - Т.10. - №12. - С. 64-71.

METHODS OF PERSONNEL EVALUATION MODERN ORGANIZATION

Kakunina D.M., Lovchikova E.I.

Keywords: *highly skilled personnel, evaluation methods, “standard” and “non-standard” methods of evaluation, the requirements of the employer*

Evaluation of staff management is a promising technology. The paper reveals the essence of personnel evaluation, the necessity of its application in modern organizations. The methods of personnel assessment, including the "standard" and "non-standard" methods.

УДК 657.6

АНАЛИЗ СОСТОЯНИЯ ЛИКВИДНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Соколенко А.Е., студентка 3 курса экономического факультета

Научный руководитель - Коваленко Е.В., кандидат экономических наук, доцент

ФГБОУ ВПО ОмГАУ им. П. А Столыпина

Ключевые слова : *Анализ, показатели, срочная ликвидность, денежные средства.*

Статья посвящена анализу показателя срочной ликвидности на примере данных годовой отчетности ЗАО «Союзконтракт – Сибирь». Был использован ряд приемов экономического анализа: проведен горизонтальный, вертикальный анализ.

Рассмотрим оценку срочной ликвидности компании на примере данных финансовой отчетности ЗАО «Союзконтракт – Сибирь». Закрытое Акционерное Общество «Союзконтракт – Сибирь» начало свою деятельность 25.12.1997 года. Общество действует на основании Устава и Федерального закона № 208-ФЗ «Об акционерных обществах», который был принят ГД ФС РФ 24.11.1995 г. В настоящее время общество целенаправленно занимается оптовыми поставками куриных окороков, свежемороженой рыбы и мясoproдуктов. Проведем анализ факторов, определявших уровень срочной ликвидности компании за рассматриваемый период. Анализ динамики факторов (табл. 1) показывает, что наибольшие темпы роста у показателя дебиторской задолженности – 1,195. Коэффициент соотношения между задолженностями составляет более 95%.