

УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА НА СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

Баценко Людмила Николаевна старший преподаватель кафедры менеджмента в
отраслях АПК Сумского национального аграрного университета

Анотация. В статье рассмотрены теоретические аспекты организации оценки персонала. Исследовано влияние оценки персонала на эффективность деятельности организации. Сформулированы предложения по повышению эффективности организации оценки персонала, совершенствование процедур оценки персонала предприятия.

Ключевые слова: оценка персонала, система управления, персонал, критерии оценки, этапы оценки, цели оценки.

Любая организация имеет определенные финансовые, информационные, технологические, трудовые ресурсы. На современном этапе развития бизнес-технологий большинство руководителей достигли понимания того, что человеческие ресурсы являются ключевыми. Компании конкурируют на уровне профессионального развития своих сотрудников - их знаний, умений, навыков. Для разумного использования этого вида ресурса необходимо правильно определить, какой он. Оценка персонала позволяет выявить и раскрыть потенциал каждого сотрудника и направить этот потенциал на реализацию стратегических, тактических и оперативных целей компании. Все организации существуют для достижения целей, стоящих перед ними. Степень реализации этих целей показывает, насколько эффективно организация использует ресурсы, которые находятся в ее распоряжении. Известно, что эффективность любого учреждения в наибольшей степени зависит от профессионализма ее руководящих кадров и специалистов. Ведь для успешного развития любой структуре необходимо постоянно совершенствоваться, знать свои перспективы и исправлять ошибки. Актуальность изучения вопросов, связанных с оценкой деятельности персонала в организациях, обусловлена интересом к решению проблемы повышения эффективности управления персоналом, которое все больше становится определяющим фактором конкурентоспособности любой организации.

Проблемы, касающиеся оценки персонала, исследовались в трудах зарубежных ученых, среди которых: А. Алавердов, Г. Альберт, И. Ансофф, Г. Вудкок, В. Веснин, В. Галенко, Б. Генкин, Д. Карнеги, М. Мескон, Г. Попова, В. Певец и др. Из отечественных специалистов, которые изучают вопрос оценочных механизмов персонала, можно отметить таких, как: В. Абрамов, Д. Богиня, Г. Виноградский, И. Гиленко, А. Гриценко, В. Данюк, Т. Деткевич и др.

Исследование существующих систем оценки персонала на сельскохозяйственных предприятиях Сумской области показало, что эффективность управления персоналом определяется двумя основными факторами:

- способностью организации четко определять, какие должностные обязанности работники должны выполнять для достижения ее целей; а также

- какие методы будут способствовать добросовестному выполнению сотрудниками данных должностных обязанностей.

Основными целями оценки персонала на предприятии являются:

- справедливое распределение денежных и других вознаграждений
- последовательное составление планов управления персоналом для планирования работы на уровне отделов и на уровне организации в целом
- определение потребностей персонала в обучении посредством выявления недостатков в выполнении работы, которые могут быть устранены с помощью соответствующего обучения или повышения квалификации
- мотивация персонала для достижения необходимых результатов работы и целей организации
- развитие сотрудников посредством предоставления советов и соответствующего рода информации
- усиление организационной культуры, а также попыток воздействовать на поведение сотрудников с помощью поощрений и санкций
- совершенствование деятельности персонала
- проверка эффективности используемых персоналом процедур, методов и способов выполнения работы

Основными составляющими концепции оценки персонала предприятия является возрастающая роль личности работника, знание его мотивационных установок, умение их формировать и направлять в соответствии с задачами, стоящими перед организацией. Процесс оценки персонала должен идентифицировать понимают ли сотрудники организационные цели, собственные возможности и вклад в достижение целей организации. Управление персоналом позволяет обобщить и реализовать целый спектр вопросов адаптации человека к внешним условиям, учесть личностный фактор в построении системы управления персоналом.

Особое внимание сегодня требует разработка нового подхода к управлению персоналом. На основе результатов нашего исследования мы предложили использования в сельскохозяйственных предприятиях нового подхода к управлению персоналом, который рассматривает человека в качестве главного объекта интересов менеджмента. Данная

концепция предполагает, что задачей руководства является проведение кадровой политики, целью которой является удовлетворение растущих запросов и потребностей каждого члена организации.

Данный подход к управлению персоналом предполагает изменение точки зрения на персонал, которая существенно отличается от практик, характерных для сельскохозяйственных предприятий Украины. Прежде всего, точкой отсчета для управления персоналом является система взглядов на каждого работника предприятия. Важно осознавать, что при всех убеждениях о важности трудовых ресурсов и создания наиболее благоприятных условий для раскрытия потенциала каждого сотрудника, персонал рассматривается как объект, который подлежит управлению со стороны предприятия.

Предложенный нами подход предполагает, что человек является изменчивой, но неуправляемой переменной предприятия. Задачи менеджмента в данном случае в том, чтобы познать закономерности развития личности и разработать соответствующие программы, обеспечивающие лучше, чем конкуренты, удовлетворения растущих потребностей каждого работника. Результатом данного подхода, по нашему мнению, станет рост производительности и, соответственно, экономического эффекта для сельскохозяйственного предприятия.

Новый подход к управлению персоналом требует решения двух типов задач: первый - изучение человека как самостоятельной единицы в сельскохозяйственном производстве, второй - разработка программы действий, направленной на наилучшее удовлетворение потребностей отдельного сотрудника. Конечный результат такой деятельности должен проявиться в более эффективной работе каждого члена коллектива предприятия, который стимулируется личной мотивацией.

Полученные результаты оценки персонала должны не только определять место работника в организационной структуре, а и предоставлять данные для разработки программы его развития, устанавливать критерии и размер оплаты труда, выявлять уровень удовлетворения своей работой сотрудника.

Процедура оценки в данном случае происходит по четко определенным этапам:

- постановка конечной цели (видение результата, которого необходимо достичь);
- определение основных показателей, критериев и единиц измерения;
- установление границ стандартов выполнения;
- получение фактических результатов и их сопоставление с планируемыми показателями;
- определения рейтинговой оценки работы структурного подразделения или специалиста с целью дальнейшего вознаграждения за лучшие показатели в работе;

- вычисления средней оценки, которая характеризует уровень выполнения поставленной задачи;
- вычисление коэффициента конкурентоспособности работника.

Основными принципами эффективной оценки, на наш взгляд, должны быть: направленность на достижение целей предприятия; улучшение способов и методов работы; тщательная подготовка; конфиденциальность; всестороннее непредвзятое обсуждение итогов работы, деловых, профессиональных и личных качеств человека, их соответствия должности, перспектив на будущее; разумное сочетание похвалы и критики; надежность и унифицированность критериев.

Стоит заметить, что системы оценивания для специалистов разных уровней должны быть разными, поскольку критерии отбора для каждой должности отличаются. При оценке специалистов руководящего звена, основной акцент необходимо делать на анализе их управленческих компетенций, готовности к дополнительной нагрузке и ответственности. Для руководителей важным является также способность к выполнению функций планирования, организации, мотивации и контроля по отношению как к внешним объектам, так и к собственной деятельности. Специалист, который проводит оценку управленца должен обращать особое внимание на способность к самоменеджменту, поскольку именно данная характеристика является обязательным для выполнения руководящих функций.

При оценке соответствия должности специалистов необходимо анализировать уровень профессиональных знаний, связанных со сферой ответственности, соблюдение установленных сроков работ и задач, а также качество их исполнения, соответствие должности. В случае оценки эффективности специалистов использования результатов аттестации является более уместным, однако только как одной из составляющих анализа, основная информация должна получаться путем оценки на основе взаимосвязей, однако при анкетировании необходимо большее внимание уделять профессиональному уровню и

знаниям. При этом, мы считаем важным проведение оценки и получения данных о действиях сотрудника в реальных рабочих ситуациях, на основе анализа проявленных им профессиональных качеств.

Использование таких критериев как заинтересованность, ответственность, квалификация и полномочия позволяет определять потенциал работника и условия для его развития. В связи с этим оценка становится инструментом выявления и корректировки личной позиции работника с целью его развития и развития подразделения для достижения эффективности и устойчивости производства. Однако стоит понимать, что на трудовое поведение работников сельскохозяйственного предприятия в большей степени влияет размер денежного вознаграждения, и в меньшей степени (в отличие, например, от медицинских работников) - признание профессиональных достижений, а также возможность профессионального развития.

В данном случае уместно обратить внимание на вопрос престижности сельскохозяйственного труда. Отношение государства к современному аграрному бизнесу является неоднозначным. С одной стороны, государственные организации стремятся к созданию продовольственной безопасности страны, но с другой, самоустраиваются от государственного регулирования АПК, склоняясь к политике невмешательства в систему ценообразования и создавая благоприятные условия для продовольственных интервенций со стороны других стран.

Прежде чем говорить о создании условий для управления мотивацией работников сельскохозяйственного предприятия, необходимо одновременно проводить политику адаптации, и в первую очередь, не хозяйствующих субъектов, а главных участников аграрной реформы - отечественных аграриев. С целью повышения мотивации трудовой активности в сельскохозяйственном секторе предлагается разработать такие меры на уровне государства, которые позволили бы устранить (или хотя бы значительно ослабить) основные факторы внешнего воздействия, способствующих усилению влияния демотивационных внутренних факторов

Эффективное управление персоналом требует четкого понимания принципов и владение соответствующими инструментами. Адекватная система мотивации, создание эффективных личных отношений, проведение конструктивного дисциплинарного процесса является важной частью организации труда. Таким образом, при оценке персонала, под эффективностью управления работниками на сельскохозяйственных предприятиях следует понимать способность обеспечивать три составляющие успеха: обеспечения экономической выгоды для самого предприятия, совершенствование

организации производства, обеспечения адекватных условий труда и социальную выгоду для работников.

Одним из приоритетных направлений совершенствования управления персоналом на сельскохозяйственных предприятиях является применение комплексной системы оценки персонала, направленную на стратегические, тактические и оперативные цели организации, на культуру организации и социально-экономические интересы работников и работодателей. Оценка персонала – это одна из функций менеджмента персонала, направленная на определение уровня эффективности управления персоналом организации, при этом критерии оценки персонала должны соответствовать целям организации, содержанию работы и интересам оцениваемых.

Список использованных источников.

1.Величко В. В. Стратегия эффективного использования трудовых ресурсов в сельско хозяйственных предприятиях. - Экономика АПК, 2011. - №5. - С.147-152.

2. Витвицкий В. Влияние основных факторов на повышение производительности труда. Витвицкий, С. Мемельська // Украина: аспекты труда. - 2006. - №2 - С. 29-34.

3. Гришнова О. А. Экономика труда и социально-трудовые отношения: Учебник. - 3-е изд., испр.и доп. / А.А. Гришнова. - К.: Т-во «Знания», КОО, 2007. - 559 с.

4. Диесперов В. С. Производительность сельскохозяйственного труда: Моногр. / В.С. Диесперов - К.: ННЦ ИАЭ., 2006. - 274 с.

info@moluch.ru

1.Баценко Людмила Николаевна

2.Ученая степень, звание

3. старший преподаватель кафедры менеджмента в отраслях АПК

4. Сумский национальный аграрный университет

5.e-mail: lbatsenko@yahoo.com

6.не нужен

7.Украина 40021 ,г.Сумы, ул.Кирова 160/5,87

8. Раздел -Экономика и управление

Баценко Л. Н. Усовершенствование системы оценки персонала на сельскохозяйственных предприятиях [Текст] / Л. Н. Баценко // Молодой ученый. — 2013. — №9. — С. 149-152.