

**ФИНАНСОВЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ**

ПРИ ПРАВИТЕЛЬСТВЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное образовательное бюджетное
учреждение высшего образования «Финансовый университет при
Правительстве Российской Федерации»

Основные принципы оценки персонала

Подготовила студентка группы ГМУ 4-4:

Архипкина Елена

Преподаватель:

Профессор, д/н Беляев Александр Матвеевич

Москва, 2020

Содержание

1. Теоретический аспект
2. Историческая справка
3. Законодательство
4. Опыт и практика
5. Примеры действующей практики в РФ
6. Проблемы оценки персонала и способы решений

1. Теоритический аспект

Оценка работника — процедура, проводимую с целью выявления степени соответствия качеств работника, количественных и качественных результатов его деятельности определенным требованиям, предъявляемым должностными обязанностями, характером и содержанием труда, а также требованиям

Оценка работников — суждения о качественном и количественном состоянии различных их компетенций-характеристик, степени их проявления и о мере их соответствия предъявленным должностным и организационным требованиям

Объект оценки: сотрудник предприятия
Субъекты оценки:

непосредственный руководитель

руководитель руководителя

представитель службы персонала

коллеги

подчиненные

сам оцениваемый сотрудник

центры оценки

Цели

правильного
подбора и
расстановки
кадров



оплаты и
стимулирован
ия их
деятельности



применения
материальног
о и
морального
поощрения



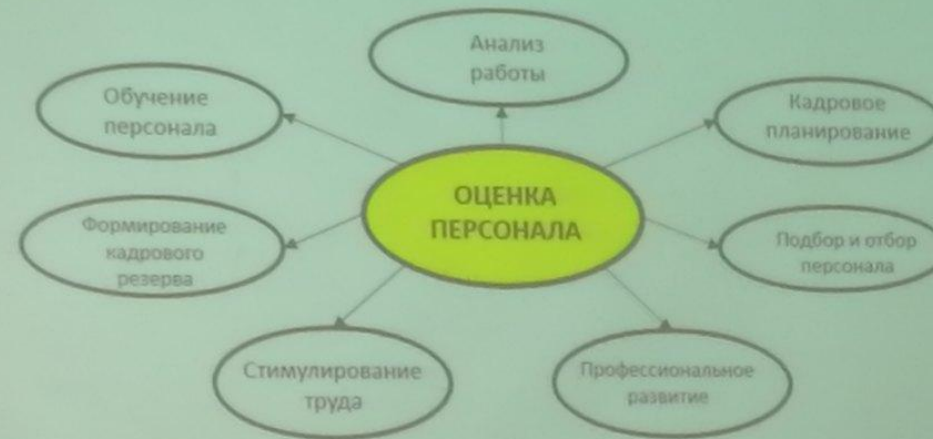
планирования
деловой
карьеры и
управления
подвижностью



переподготовк
и кадров и
повышения
квалификации

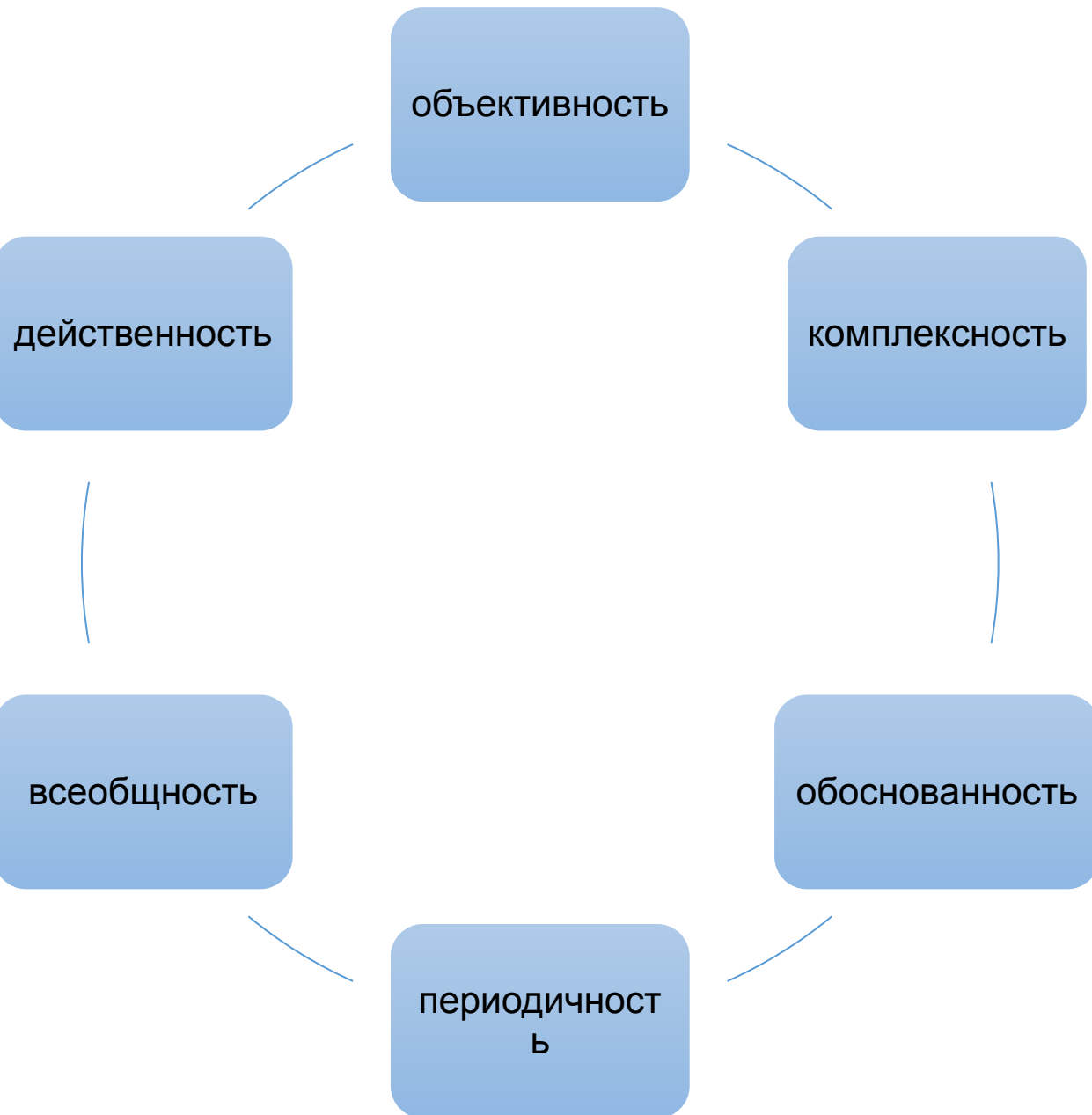
Место оценки персонала в процессе управления персоналом государственного (муниципального) органа

Место оценки персонала в процессе управления персоналом государственного (муниципального) органа



Оценка – базовая кадровая технология

Принципы



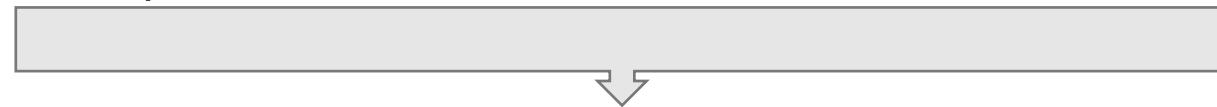
Критерии оценки персонала

Профессиональные

Деловые

Морально-психологические

Специфические



Количественная оценка — для оценивания используется достигнутый результат — балльный метод, метод коэффициентов

Качественная оценка — учитывает качественные показатели — биографический метод, интервьюирование, описательный метод, метод критических случаев, метод комитетов, метод сравнения по парам и др.

2. Историческая справка

- В 20–30-х гг. XX в.
 - выработка и теоретическая систематизация объективных знаний по проблемам оценки персонала
- 50–80-е гг. XX в.,
 - предприятия и организации обратились к вопросам оценки разных групп персонала и показателей их результатов труда
- Настоящее время
 - стремление к целостному и многостороннему охвату всей проблематики оценки

Вывод: к началу XX в. была накоплена сумма научных знаний, доказывающих необходимость и значимость оценки, обозначивших содержание её теории и практики. Научные разработки политической экономии, социологии, философии, психологии стали той основой

3. Законодательство

Постановление Совета Министров СССР от 26 июля 1973 г. № 531 (с изменениями от 21.02.1986)

Постановлением Госкомтруда СССР и Госкомнауки и техники СССР от 5 октября 1973 г. № 267/470 утверждено «Положение о порядке проведения аттестации руководящих, инженерно-технических работников и других специалистов предприятий и организаций промышленности, строительства, сельского хозяйства, транспорта и связи»

Федеральный закон "Об оценочной деятельности в Российской Федерации" от 29.07.1998 N 135-ФЗ

Приказ Министерства Труда и Социальной Защиты Российской Федерации от 18 ноября 2013 года N 678н Об утверждении профессионального стандарта "Руководитель организации социального обслуживания"

Обязательная аттестация

Ст. 48 Федерального закона от 27 июля 2004 г. **№ 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»** в целях определения соответствия замещаемой должности 1 раз в 3 года проводится аттестация государственных служащих.

Согласно Федеральному закону от 14 ноября 2002 г. **№ 161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях»** обязательной аттестации подлежит руководитель

4. Опыт и практика

Тест Р. Кеттелла (или "16-факторный личностный опросник")

При помощи данного теста можно оценить как профессиональные знания сотрудника (его умения, способности, навыки), деловые качества (компетентность, инициативность, самостоятельность в принятии решений, степень ответственности, дисциплинированность), так и психологические и личностные качества (уровень интеллекта, особенности памяти и мышления, эмоциональная устойчивость, стиль поведения в группе).

103 Я могу своим дружеским отношением ввести людей в заблуждение, хотя на самом деле они мне не нравятся.

а) да

в) иногда

с) нет

Итог

Ключ к опроснику Кеттелла, форма С

Фактор	Номера вопросов, типы ответов, баллы						
1. MD	1. в-1 а-2	18. в-1 с-2	35. в-1 с-2	52. в-1 а-2	69. в-1 с-2	86. в-1 с-2	103. в-1 с-2

MD-	MD = 0-3	Заниженная самооценка, излишне критическое отношение к себе, неудовлетворенность собой, неприятие себя.
MD	MD = 4-8	Адекватная самооценка, знание себя и своих качеств, принятие себя (индикатор личностной зрелости).
MD+	MD = 9-14	Завышенная самооценка, некритическое отношение к себе, принятие себя и своих качеств (индикатор личностной незрелости.)

5. Примеры действующей практики

1. **Аттестация**

Предполагает проведение процедуры проверки данных сотрудника комиссией из 5-11 человек.

Аттестационная комиссия создается из представителей среднего звена, сотрудников службы управления персоналом, членов профсоюза.

По итогам аттестации возможно принятие следующих решений:

- повышение или понижение оплаты труда
- перевод на другую должность
- увольнение
- повторная аттестация

2. **"360 градусов"**

Основная **цель** – оценка компетенций, проводимая людьми, которые постоянно взаимодействуют с оцениваемым сотрудником.

Оценка методом «360 градусов» учитывает мнение о сотруднике четырех групп, окружающих его людей: руководителей, подчиненных, коллег и клиентов или партнеров.

Группа из 7-12 человек оценивает компетенции работника.

Полученные результаты позволяют выявить сильные стороны и области развития сотрудника.

• **Проведение Assessment Center:**

1. Проведение деловой игры.
2. Индивидуальные интервью, тесты.
3. Общая оценка участника игры..
4. Составление отчета по итогам Assessment Center.
5. Предоставление обратной связи участникам.

Решения, принимаемые по результатам Assessment Center:

- Подбор кандидатов на руководящие должности.
- Выдвижение кандидатов в кадровый резерв.

6. Проблемы области и их решени

Проблемы	Описание
ошибка центральной тенденции	большая часть кандидатов оценивается средним баллом
ошибка снисходительности	большинство кандидатов оценивается высокими оценками
ошибка высокой требовательности	большинство кандидата получает низкие оценки
эффект ореола	руководитель оценивает подчиненного как хорошего или плохого работника, ориентируясь на какую-то одну характеристику, которая в его глазах перевешивает все остальные
ошибка контраста	средний работник получает высокую оценку, если он оценивается после нескольких достаточно слабых работников, или низкую - если он идет после нескольких сильных
стереотипизация	тенденция сравнивать подчиненного со стереотипом «идеального работника»

Решения:

1. Совершенствование самой процедуры оценки
2. Не традиционное предъявление вопросов шкалы в случайном порядке
3. Повысить объективность результатов оценки может привлечение к этой процедуре в качестве экспертов наряду с непосредственным руководителем оцениваемого исполнителя и других работников организации.
4. Развитие навыков оценки у руководителей и специалистов кадровых служб
5. Более высокий уровень знаний и навыков руководителя в области психологии управления и в вопросах управления персоналом.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ:

1. <http://elar.urfu.ru/bitstream/10995/4133/3/pv-18-01.pdf>
2. <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-metody-printsipy-i-protsedury-otsenki-personala-kompanii/viewer>
3. <https://studfile.net/preview/2416574/page:11/>
4. <https://docviewer.yandex.ru/view/355888840/?page>
5. <https://moodle.kstu.ru/mod/book/view.php?id=30106&chapterid=7017>
6. <https://www.triumph-hr.ru/ocenka-effektivnosty.html>