

<https://doi.org/10.5281/zenodo.3764122>

УДК 316.42

Чуднова О.В.

Чуднова Ольга Владимировна, кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии, Сахалинский государственный университет, 693000, Россия, г. Южно - Сахалинск, ул. Ленина, 290. E-mail: chudnova@mail.ru

Самооценка персонала как способ повышения эффективности труда

Аннотация. В статье рассматриваются основные методы самооценки персонала, анализируются требования, принципы реализации, достоинства и недостатки инструментов саморефлексии, обосновывается тезис о необходимости мониторинга итогов работы персонала с помощью самооценки сотрудников для повышения эффективности работы организаций.

Ключевые слова: управление персоналом, самооценка сотрудников, эффективность труда, мониторинг результативности труда.

Chudnova O.V.

Chudnova Olga Vladimirovna, Candidate of Sociological Sciences, Associate Professor, Department of Sociology, Sakhalin State University, 693000, Russia, Yuzhno-Sakhalinsk, Lenina st., 290. E-mail: chudnova@mail.ru

Personnel self-assessment as a way to increase labor efficiency

Abstract. The article discusses the basic methods of staff self-assessment, analyzes the requirements, implementation principles, advantages and disadvantages of self-reflection tools, substantiates the thesis that it is necessary to monitor the results of staff work with the help of staff self-assessment in order to increase the efficiency of organizations.

Key words: personnel management, self-esteem of employees, labor efficiency, monitoring of labor productivity.

Самооценка персонала организации представляет собой процесс, в ходе которого сотрудники предприятия оценивают собственный вклад в деятельность компании, измеряют уровень своей компетентности, профессионализма и иных важных с точки зрения руководителей качеств по заранее заданным, детально разработанным критериям.

Самооценка персонала является дополняющим инструментом анализа результативности труда сотрудников, поскольку предполагает самостоятельное

заполнение работником бланка опроса с последующей обработкой этих данных руководителем структурного подразделения или организации в целом и проведением беседы с подчиненным на основе обобщения данных оценок.

Необходимо отметить, что самооценка персонала может осуществляться в одностороннем порядке, когда результаты анкетирования принимаются во внимание контролирующими органами без корректировки данных, и в двустороннем – в том случае если оценка результатов рабо-

ты сотрудника осуществляется вместе с непосредственным руководителем. Во втором случае имеет место подробное обсуждение поставленных задач на оцениваемый период, степени их достижения, причин затрудняющих выполнение работ в полном объеме с соблюдением надлежащего качества.

Метод самооценки может быть применен не только в процессе осуществления производственных функций, но и перед началом работы (в том числе при приеме соискателя вакантной должности в штат), таким образом, с его помощью может быть осуществлено предварительное измерение потенциала сотрудников, установлена психологическая самооценка персонала. Согласно исследованиям психологов, люди с адекватной самооценкой проявляют наибольшую эффективность труда, в то время как завышенная или заниженная самооценка значительно затрудняет выполнение производственных заданий – в первом случае в виду игнорирования недостатков личности, во втором – болезненной агрессивной-конфликтной стратегии в случае получения критики или замечаний [1, с. 22].

В современной управленческой науке разработано достаточно большое количество методов самооценки персонала, перечислим основные из них.

Анкетирование – метод, который представляет собой заполнение опросных листов, относительно условий работы в компании или результатов деятельности сотрудника, отдела или учреждения в целом за определенный промежуток времени (обычно квартал, полугодие, год). Данный метод прост в реализации, не требует высоких временных и материальных затрат, однако недостаточная подробность ответов персонала или ошибки при составлении опросника могут существенно исказить реальную картину производственного процесса и эффективности труда персонала, поэтому применение анкетирования требует тщательной работы над инструментарием и серьезной аналитической работы.

Матричный метод предполагает выполнение детально разработанной матрицы, в которой приводятся необходимые качества сотрудника, соотнесенные с занимаемой должностью. По каждому критерию начисляется определенное количество баллов от нуля до десяти. Таким образом, матричный метод позволяет построить модель профессиональной карьеры, диагностировать степень разрыва между необходимым и существующим уровнем компетенций персонала и служит основой для выработки индивидуальных планов профессионального развития [3, с. 7]. Реализация таких планов (измеримые итоги профессиональной деятельности) в этом случае являются предметом самооценки сотрудников.

Метод «360 градусов» реализуется через выставление оценки по итогам работы сотрудника его коллегами, подчиненными, руководителями, клиентами и им самим [4, с. 184]. Он позволяет персоналу получить адекватную обратную связь по итогам работы, определить, как сотрудника воспринимают все связанные с ним в процессе работы лица и внести коррективы в его профессиональную деятельность. Через реализацию указанного метода возможно снизить текучку кадров, увеличить лояльность работников к предприятию, способствовать карьерным передвижениям, снизить частоту и длительность производственных конфликтов, увеличить общую продуктивность работы за счет построения эффективной системы коммуникаций. Метод «360 градусов» позволяет получить обширную информацию о персонале и является своего рода катализатором к осознанию его проблем и возможностей. Обычно при реализации указанного метода работники получают сильный стимул к работе над своими слабыми местами.

Метод тестирования реализуется в ходе анализа прохождения работником цикла заданий представленных в тестовой форме. Он позволяет выявить профессиональные знания и умения, способности, мотивы и установки персонала относительно выполняемых видов труда с помощью специальных тестов с их последующей интерпрета-

цией профильным специалистом. Применение метода тестирования способно в сжатые сроки предоставить заинтересованному лицу обширную информацию по большинству критериев оценки с возможностью их быстрой обработки с помощью компьютерных технологий.

Описательный метод предполагает выявление основных достижений и сильных и слабых сторон работника посредством биографического изложения информации за определенный промежуток времени. Считается, что этот метод является дополняющим, поскольку отражает только субъективное восприятие сотрудником всех событий в отчетном периоде, данные полученные в ходе описательного метода не предусматривают четкой формализации и сложно проверяемы.

При реализации метода самооценки персонала очень важно детально разработать критерии оценки итогов работы сотрудников. Каждый из них определяет, как именно должна выполняться та или иная функция, чтобы полностью соответствовать требованиям клиентов и компании. При разработке критериев оценки эффективности труда необходимо учитывать специфику деятельности предприятия, сегмент рынка, на котором реализуется ее деятельность, цели и задачи оценки - то есть то, что планируется получить по ее итогам. Кроме того, важно определить, какие из выделенных показателей будут являться приоритетными, а какие - второстепенными.

Традиционно критерии оценки персонала делят на несколько групп:

1. Оценка компетенций. В данном случае оценке подвергается уровень знаний, умений и навыков работника, а также физиологические, социально-психологические, качества.

2. Оценка эффективности деятельности. Она реализуется через сравнение итогов труда персонала с запланированными для них показателями. Эффективность труда персонала может быть выражена в количестве отработанных часов в месяц, объеме выпущенной продукции, сумме прибыли и т.д. [2, с. 76-77].

Среди ключевых требований, предъявляемых к критериям самооценки персонала необходимо особо выделить:

– достижимость (требование, подразумевающее проведение анализа всех материальных и нематериальных ресурсов, сроков и наличия компетенций у персонала для выполнения производственных задач);

– измеримость (в критерии должны присутствовать количественные или качественные показатели, по которым будет ясна степень достижения результата)

– прозрачность и понятность критериев для персонала;

– соответствие должностным обязанностям сотрудника;

– направленность на повышение мотивации персонала (критерии самооценки должны включать такие параметры работы сотрудников, на которые можно было бы повлиять, используя весь спектр инструментов работы с персоналом);

– динамичность (критерий выражается в необходимости постепенного повышения требований к персоналу, постановке более сложных и интересных задач по мере выполнения предыдущих с увеличением уровня получаемого дохода и иных поощрений).

Для повышения точности описываемого метода необходимо соблюдать несколько ключевых моментов. Прежде всего, на предприятии должна быть налажена обратная связь. Ее применение снижает противоречия между самооценкой персонала и оценкой со стороны иных лиц, уменьшает вероятность переоценки собственного вклада в итоги труда. Важным представляется предоставление полной информации о критериях оценки и ее результатах. Таким образом, сотрудники могут увидеть (возможно, без указания персональных данных) средний балл подразделения и результаты самооценки коллег, что позволит мотивировать персонал к повышению результативности труда. Метод самооценки как инструмент повышения эффективности труда персонала должен быть связан с

системой стимулирования сотрудников, они должны прослеживать четкую взаимосвязь итогов работы с тем уровнем материальных и нематериальных благ, которые они получают. Это позволит укрепить восприятие сотрудниками проводимой оценки как справедливого процесса, повысит приемлемость процедур контроля над деятельностью персонала за счет создания условий для саморефлексии и как следствие даст больше перспектив для повышения эффективности работы персонала.

Следует отметить, что описанные методы позволяют оценить эффективность определенных аспектов труда сотрудника или его качеств, поэтому при работе с персоналом применяется комплексный подход, состоящий в объединении различных инструментов диагностики итогов работы для максимально полного и объективного оценивания сотрудников.

При применении метода самооценки персонала, сотрудники понимают, что их

мнение относительно результатов труда принимается во внимание. Постоянная саморефлексия персонала способствует пониманию им сильных и слабых сторон, четкому выстраиванию дальнейших целей и задач в сфере трудовых отношений. Кроме того благодаря описываемому методу повышается объективность руководителя при оценке персонала, поскольку управляющий не всегда имеет возможность контролировать весь производственный процесс и факторы, оказывающие косвенное влияние на него.

Обобщая вышеизложенное, можно заключить, что самооценка персонала является весьма важным инструментом мониторинга и повышения эффективности труда персонала любых организаций, если ее проведение опирается на четко обоснованные, объективные детально разработанные критерии и принципы и реализуется на постоянной основе.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Киселева Е.В. Психология межличностных отношений. Новосибирск: ФГБОУ ВПО «НГПУ», 2014. 130 с.
2. Привалова Ю.В. Критерии оценки компетенций управленческого персонала региона // Вестник Омского университета. Серия: Экономика. 2008. № 3. С. 76-79.
3. Степнова Л.А. Психолого-акмеологическая диагностика профессиональной компетентности кадров управления. М.: Изд-во РАГС, 2010. 125 с.
4. Тонгуш В.В. Исследование оценки персонала в организации методом «360 градусов» // Символ науки. 2017. Т. 3. № 4. С. 183-186.

REFERENCES (TRANSLITERATED)

1. Kiseleva E.V. Psihologija mezhlichnostnyh otnoshenij. Novosibirsk: FGBOU VPO «NGPU», 2014. 130 s.
2. Privalova Ju.V. Kriterii ocenki kompetencij upravlencheskogo personala regiona // Vestnik Omskogo universiteta. Serija: Jekonomika. 2008. № 3. S. 76-79.
3. Stepnova L.A. Psihologo-akmeoalogicheskaja diagnostika professional'noj kompetentnosti kadrov upravlenija. M.: Izd-vo RAGS, 2010. 125 s.
4. Tongush V.V. Issledovanie ocenki personala v organizacii metodom «360 gradusov» // Simvol nauki. 2017. T. 3. № 4. S. 183-186.

Поступила в редакцию 08.04.2020.

Принята к публикации 11.04.2020.

Для цитирования:

Чуднова О.В. Самооценка персонала как способ повышения эффективности труда // Гуманитарный научный вестник. 2020. №3. С. 123-126. URL: <http://naukavestnik.ru/doc/2020/03/Chudnova.pdf>