

ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА КАК ФАКТОР СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ

А.Ю. Зуев,
научный руководитель А.Л. Афанасьева
Россия, г. Курск
Курский государственный университет

Эффективность любой организации оценивается по степени достижения поставленных целей. Главным ключевым ресурсом компании — человеческий, поэтому организация заинтересована в регулярной оценке его эффективности.

Оценка персонала является важной частью кадровой политики любой компании, позволяет не только получить необходимую информацию об отдельных сотрудниках и выявить, насколько тот ли иной сотрудник соответствует занимаемой должности, но и повысить эффективность управления и мотивацию персонала, а также улучшить психологический климат в коллективе.

Оценка персонала может проводиться по трем направлениям:

1. оценка результатов работы - оценивается качество выполнения должностных обязанностей: выполнение планов работ (сроки, качество), достижение поставленных целей;
2. оценка квалификации - определяется уровень квалификации работника (знания, навыки, опыт);
3. оценка личностных качеств - определяются базовые качества сотрудника как личности, а затем, как и в предыдущем случае, полученный психологический портрет сопоставляется с эталоном (набором важных для профессионала качеств). Кроме того, определяется мотивационная сфера сотрудника [1, с. 92].

На основании степени соответствия достигаются, главным образом, следующие цели: выбор места в организационной структуре и установление функциональной роли оцениваемого сотрудника; разработка возможных путей совершенствования деловых или личностных качеств сотрудника; определение степени соответствия заданным критериям оплаты труда и установление ее величины [3, с. 212].

Выделяют следующие сферы управления, решение которых требует проведения оценки персонала:

1. Аттестация персонала. При этом оцениваются личные и профессиональные качества работника, степень его подготовленности, умения, навыки, опытность в работе, продуктивность. По возможности выявляется вклад работника в общий результат деятельности организации.
2. Подбор и расстановка персонала. Формирование резерва на выдвижение. В большинстве случаев руководители стремятся подобрать кандидатуры на освобождающиеся места среди сотрудников своей организации. Помимо всего прочего, это еще и существенная экономия средств.
3. Подготовка руководителей, повышение их профессиональной компетентности и уровня управленческой культуры. Оценивается объективный уровень общих и специальных способностей, знаний, навыков, а также личностных проблем.
4. Совершенствование управления коллективом. Оценка персонала способствует реорганизации и улучшению структуры аппарата управления, повышению квалификации и воспитанию персонала, оптимизации его численности.

Опираясь на передовой опыт лучших отечественных и зарубежных организаций, можно выделить несколько этапов деловой оценки:

- 1) сбор предварительной информации по индивидуальной, необобщенной оценке сотрудника со стороны субъектов оценки;
- 2) обобщение информации, полученной на предыдущем этапе;
- 3) подготовка руководителя к оценочной беседе с подчиненными сотрудниками;

- 4) проведение оценочной беседы и подведение ее итогов;
- 5) формирование руководителем экспертного заключения по результатам деловой оценки и его представление в экспертную комиссию;
- 6) принятие решений экспертной комиссией по существу предложений, содержащихся в экспертных заключениях.

На рисунке 1 представлен вариант классификации показателей деловой оценки персонала.

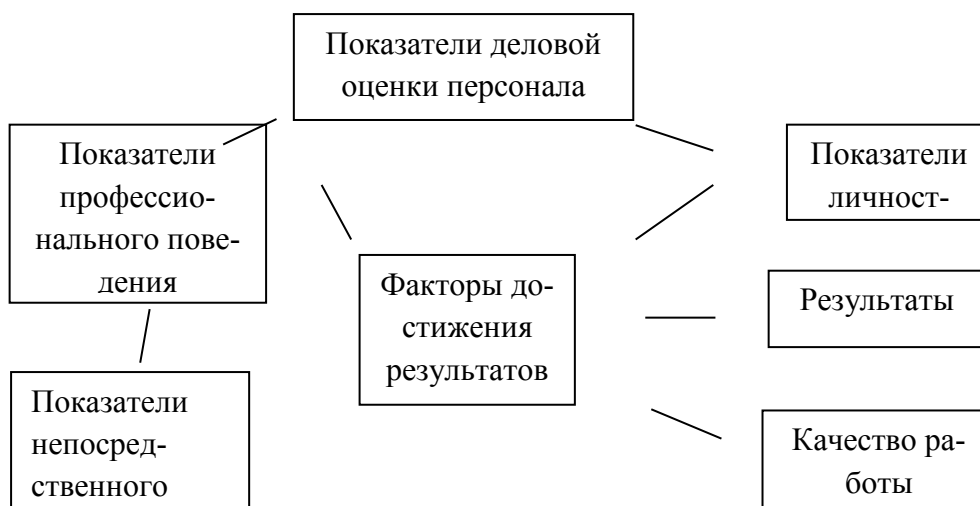


Рисунок 1 – Показатели деловой оценки персонала

Главным действующим лицом в оценке персонала является непосредственный руководитель. Он отвечает за объективность и полноту информационной базы, необходимой для текущей периодической оценки, и проводит оценочную беседу с сотрудником. В ряде случаев в состав комиссии включают руководителя более высокого уровня организационной иерархии. При формировании текущей периодической оценки обобщаются: мнения коллег и работников, имеющих структурные взаимосвязи с оцениваемыми сотрудниками; мнения подчиненных; выводы специалистов в области деловой оценки; результаты самооценки работника [2, с. 301].

Показатели профессионального поведения подразделяются на факторы достижения результатов труда и показатели непосредственного профессионального поведения.

Под факторами достижения результатов труда понимают, главным образом, способности или желание к выполнению общих функций управления как по отношению к другим объектам воздействия, так и по отношению к самому себе: планирование деятельности, организация и регулирование процесса, учет и контроль хода работы [4, с.94]. Данные показатели характеризуют степень осознания работником своей функциональной роли. Показатели непосредственно профессионального поведения охватывают такие стороны деятельности, как сотрудничество и коллективизм в работе, самостоятельность в решении тех или иных задач, готовность к принятию дополнительной ответственности или дополнительной нагрузки и т.п.

Таким образом, оценка персонала - один из важнейших инструментов управления. Проведение профессиональной и личностной оценки персонала позволяет увидеть сильные и слабые стороны сотрудников, сформировать планы обучения, создать гибкую систему мотивации персонала, обеспечивающую индивидуальный подход, сформировать команду, создать кадровый резерв. Для проведения объективной оценки персонала, которая достигла бы целей, ставящихся перед ней, необходимо правильно разработать систему оцениваемых показателей. При этом нельзя отдавать предпочтения одному или группе показателей - к этому вопросу необходим системный подход.

Литература

1. Егоршин А. Управление персоналом. Н. Новгород: НИБР, 2010. 492 с.
2. Маслов А. Управление персоналом предприятия.: М.: Инфра-М, 2011. 301 с.
3. Малиновский П. Методы оценки персонала // Управление персоналом. 2011. С. 312-315.
4. Трофимов Н. Современное управление персонала // Все для кадровика. 2013. № 4. С.94-101.

ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЗАЩИТЫ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ ТОПЛИВНО-ЭНЕРГЕТИЧЕСКОГО КОМПЛЕКСА

Р.Е. Иващенко,
научный руководитель Л.А. Скороходова
Россия, г. Екатеринбург,
Уральский юридический институт МВД России

Топливо-энергетический комплекс является стержнем российской промышленности, обеспечивающим устойчивость, независимость и, в целом, экономическую безопасность страны. Этот важнейший сектор экономики России обеспечивает страну различными видами энергии, широким ассортиментом нефтепродуктов, сырьем для химической промышленности и представляет собой совокупность предприятий геологоразведки, добычи, транспортировки, хранения и реализации энергоресурсов, а также продуктов их переработки.

Любые негативные явления и особенности его деятельности могут иметь значительные последствия для динамики развития экономики государства и общества в целом. Основным фактором, влияющим на эффективность деятельности правоохранительных органов в данной сфере, является недостаточный практический опыт сотрудников в работе с крупнейшими налогоплательщиками, использующими изощренные корпоративные схемы уклонения от уплаты налогов.

Хищению электроэнергии в первую очередь способствует известная специфическая особенность данного товара, заключающаяся в том, что его производство, передача, распределение и потребление (т.е. приобретение) происходят одновременно.

На всех указанных этапах электроэнергию невозможно складировать (аккумулировать) и хранить. Завершающим этапом этого цикла является реализация электрической энергии ее потребителям, определяющая коммерческие (финансовые) результаты деятельности энергосбытовых организаций. Указанная специфика энергосбытовой деятельности, наличие протяженных распределительных сетей сложной конфигурации, несовершенство конструкций приборов учета, доступность линий электроснабжения на участках абонентских вводов и невозможность их масштабного периодического контроля со стороны персонала энергоснабжающих организаций уже потенциально создают благоприятные организационно-технические предпосылки для хищения электроэнергии [2, 5, 7].

Часто сами энергосбытовые организации становятся невольными инициаторами хищения электроэнергии со стороны потребителей, повышая размер платы за присоединение мощности к сетям электроснабжения, бесконтрольно вводя ступенчатые тарифы для некоторых категорий потребителей, неграмотно организуя учет потребления электроэнергии на границах балансовой принадлежности электросетей и электроустановок и др.

Данный перечень может быть дополнен влиянием негативных факторов: экономического (низкий уровень покупательной способности населения), юридического (нет жестких законодательных мер к расхитителям электроэнергии), психологического (хищение электроэнергии в сознании обывателя не является «воровством в чистом виде»). Такое их сочетание