ОЦЕНКА КАЧЕСТВ РАБОТНИКА ПРИ ПРИЕМЕ НА РАБОТУ

ASSESSMENT OF THE EMPLOYEE'S QUALITIES WHEN APPLYING FOR A JOB



УДК 331.08

Галушкина Анна Ивановна, к.э.н., доцент кафедры «Международного менеджмента и управления» НГЛУ им. Добролюбова, Россия, Нижний Новгород
Селин Роман Павлович, магистр 2 курс М201М (оз) Институт Дистанционного Обучения НГЛУ им. Добролюбова, Россия, Нижний Новгород

Galushkina Anna Ivanovna, galuanna@yandex.ru
Selin Roman Pavlovich

Аннотация: В статье рассматриваются вопросы оценки профессиональных и личных качеств работника. Процедуры оценки персонала являются базовыми для ряда аспектов работы с кадрами — при приеме на работу, обучении, продвижении по службе, сокращении и увольнении, реорганизации и поощрении. Оценку деловых и организаторских качеств, присущих работнику, предлагается производить методом экспертных оценок. В результате оценки становится понятно какие качества хорошо развиты у данного сотрудника, а какие нуждаются в дополнительном развитии.

Annotation: The article deals with the issues of assessing the professional and personal qualities of an employee. Personnel evaluation procedures are basic for a number of aspects of human resources management — recruitment, training, promotion, reduction and dismissal, reorganization and promotion. The assessment of business and organizational qualities inherent in the employee is proposed to be carried out by the

method of expert assessments. A s a result of the assessment, it becomes clear which qualities are well developed in this employee, and which need additional development.

Ключевые слова: оценка персонала, экспертный метод, деловые качества работника, шкала оценивания.

Keywords: personnel assessment, expert method, employee's business qualities, assessment scale.

Оценка персонала — это сложная система выявления характеристик сотрудников, которая направлена на то, чтобы помочь руководителю организации в принятии управленческих решений по увеличению результативности работы подчиненных.

Процедуры оценки персонала являются базовыми для ряда аспектов работы с кадрами — при приеме на работу, обучении, продвижении по службе, сокращении и увольнении, реорганизации и поощрении.

Оценку деловых и организаторских качеств, присущих работнику, можно производить методом экспертных оценок. Для этого сначала анализируются условия и специфика работы предполагаемого сотрудника, а затем разрабатывается некоторое количество критериев (альтернатив), с помощью которых будет производиться характеристика кандидата. Опираясь на наблюдение за кандидатом на протяжении первого месяца работы и изучение его поведения, по каждой из заданной альтернативы ему дается соответствующая оценка по 5-ти больной шкале: 5 – считается, что полностью соответствует заявленному качеству; 4 – качество считается хорошо развитым; 3 – считается, что данное качество развито недостаточно; 2 – считается, что данное качество плохо развито; 1 – считается, что данное качество полностью отсутствует. Оценивание производится путем выставления оценок пятью экспертами, включающими в себя непосредственного начальника отдела, где работает оцениваемый работник, начальником отдела кадров, психологом и др.

Наиболее важным условием в проведении экспертной оценки деловых качеств работника является соблюдение анонимности экспертов при выставлении

оценки и обоснованность выбора состава экспертов. Выбранные эксперт должны отвечать таким требованиям, как компетентность в управлении персоналом, нравственность, глубокие знания психологии и др.

Попытка выявления личных и деловых качеств работника, предъявляемых к специфике конкретной работы – это важный этап в разработке системы определения степени пригодности кандидата. Подготовка и непосредственное проведение оценки деловых качеств, присущих сотруднику должен быть хорошо проработан технически и организационно. Рассмотрим процесс оценки деловых качеств сотрудника на примере налоговой инспекции.

Оценивание деловых качеств сотрудника позволит инспекции решить ряд задач:

- определение места сотрудника в структуре инспекции и определение его функциональной роли в соответствии с преобладающими у него качествами;
- разработка соответствующих индивидуальных программ развития каждого отдельного сотрудника;
- анализ возможных способом мотивации отдельного сотрудника;
- определение степени потребности работника в оценке его трудовой деятельности.

Множество и многопрофильность качеств сотрудника инспекции предопределяет необходимость их классификации по различным признакам.

В настоящем исследовании метод экспертного анализа выбирается в качестве механизма классификации по следующим признакам: профессиональные качества и личностные качества сотрудника.

Профессиональные качества работника:

- Уровень владения законодательством РФ
- Самостоятельность в работе
- Обладание знаниями, навыками, умениями и опытом в работе
- Способность к самообучению, обучению, освоению нового
- Ответственность за свои решения и поступки

- Умение рационально организовать свою работу
- Применение комплексного подхода в рассмотрении ситуации

Личностные качества работника:

- Самообладание, сдержанность в напряженных или конфликтных ситуациях
- Дисциплинированность
- Самоконтроль, умение управлять своими эмоциями
- Умение работать с людьми
- Готовность брать на себя дополнительные нагрузки
- Стремление к должностному росту
- Инициативность в работе

Приведем пример оценивания присущих сотруднику N, состоящему на службе, личных и деловых качеств. Оценка будет проводиться методом экспертных оценок при участии 5 экспертов и 5-бальной шкале оценивания компетентности (разрядности подготовки). Результаты проведенной оценки изложены в таблице 1.

X ср – это среднее значение оценок экспертов;

Xср 1 = (4+5+4+4+5) / 5 = 4,4;

Xср 2 = (3+3+3+3+2) / 5 = 2,8;

Xср3 = (3+5+4+4+5) /5 = 4,2;

Xср4 = (5+3+4+5+3) / 5 = 4;

Xср5 = (4+3+4+4+3) / 5 = 3,6;

Xср6 = (5+3+5+4+3) / 5 = 4;

Xср7 = (4+5+3+4+2) / 5 = 3,6;

Xср8 = (5+4+4+5+3) / 5 = 4,2;

Xср9 = (5+4+3+4+4) / 5 = 4;

Xср10 = (5+4+3+4+4) / 5 = 4;

Xср11 = (3+3+3+2+4) / 5 = 3;

Xср12 = (4+4+3+5+5) / 5 = 4,2;

Xср13 = (3+3+3+3+2) / 5 = 2,8;

Xср14 = (4+4+4+4+4) / 5 = 4;

Dx (дисперсия) – это количественная характеристика отличия мнений экспертов;

$Dx = \frac{1}{n-1} \times \sum(x - x_{ср})^2$ (1) ,

где n = 5 (5 экспертов)

$D_1 = (4-4,4)^2 + (5-4,4)^2 + (4-4,4)^2 + (4-4,4)^2 + (5-4,4)^2 / (5-1) = 0,3$

$D_2 = (3-2,8)^2 + (3-2,8)^2 + (3-2,8)^2 + (3-2,8)^2 + (2-2,8)^2 / (5-1) = 0,2$

$D_3 = (3-4,2)^2 + (5-4,2)^2 + (4-4,2)^2 + (4-4,2)^2 + (5-4,2)^2 / (5-1) = 0,7$

$D_4 = (5-4)^2 + (3-4)^2 + (4-4)^2 + (5-4)^2 + (3-4)^2 / (5-1) = 1$

$D_5 = (4-3,6)^2 + (3-3,6)^2 + (4-3,6)^2 + (4-3,6)^2 + (3-3,6)^2 / (5-1) = 0,3$

$D_6 = (5-4)^2 + (3-4)^2 + (5-4)^2 + (4-4)^2 + (3-4)^2 / (5-1) = 1$

$D_7 = (4-3,6)^2 + (5-3,6)^2 + (3-3,6)^2 + (4-3,6)^2 + (2-3,6)^2 / (5-1) = 1,3$

$D_8 = (5-4,2)^2 + (4-4,2)^2 + (4-4,2)^2 + (5-4,2)^2 + (3-4,2)^2 / (5-1) = 0,88$

$D_9 = (5-4)^2 + (4-4)^2 + (3-4)^2 + (4-4)^2 + (4-4)^2 / (5-1) = 0,5$

$D_{10} = (5-4)^2 + (4-4)^2 + (3-4)^2 + (4-4)^2 + (4-4)^2 / (5-1) = 0,5$

$D_{11} = (3-3)^2 + (3-3)^2 + (3-3)^2 + (2-3)^2 + (4-3)^2 / (5-1) = 0,5$

$D_{12} = (4-4,2)^2 + (4-4,2)^2 + (3-4,2)^2 + (5-4,2)^2 + (5-4,2)^2 / (5-1) = 0,7$

$D_{13} = (3-2,8)^2 + (3-2,8)^2 + (3-2,8)^2 + (3-2,8)^2 + (2-2,8)^2 / (5-1) = 0,2$

$D_{14} = (4-4)^2 + (4-4)^2 + (4-4)^2 + (4-4)^2 + (4-4)^2 / (5-1) = 0$

σ – среднее квадратическое отклонение ранжировок;

$\sigma = \sqrt{D_x}$ (2),

где Dx - дисперсия

$\sigma 1 = \sqrt{0,3} = 0,55$

$\sigma 2 = \sqrt{0,2} = 0,45$

$\sigma 3 = \sqrt{0,7} = 0,84$

$\sigma 4 = \sqrt{1} = 1$

$\sigma 5 = \sqrt{0,3} = 0,55$

$\sigma 6 = \sqrt{1} = 1$

$\sigma 7 = \sqrt{1,3} = 1,14$

$\sigma 8 = \sqrt{0,88} = 0,94$

$\sigma 9 = \sqrt{0,5} = 0,7$

$\sigma 10 = \sqrt{0,5} = 0,7$

$\sigma 11 = \sqrt{0,5} = 0,7$

$\sigma 12 = \sqrt{0,7} = 0,8$

$\sigma 13 = \sqrt{0,2} = 0,45$

$\sigma 14 = \sqrt{0} = 0$

Таблица.1. Оценка профессиональных и личностных качеств, присущих работнику N

Степень подготовки	Эксперт 1	Эксп. 2	Эксп. 3	Эксп. 4	Эксп. 5	X ср	Dx	σ
Профессиональные качества работника								
1.Уровень владения законодательством РФ	4	5	4	4	5	4,4	0,3	0,55
2.Самостоятельность в работе	3	3	3	3	2	2,8	0,2	0,45
3. Обладание знаниями, навыками, умениями и опытом в работе	3	5	4	4	5	4,2	0,7	0,84
4. Способность к самообучению, обучению, освоению нового	5	3	4	5	3	4	1	1
5.Ответственность за свои решения и поступки	4	3	4	4	3	3,6	0,3	0,55
6.Умение рационально организовать свою работу	5	3	5	4	3	4	1	1

7.Применение комплексного подхода в рассмотрении ситуации	4	5	3	4	2	3,6	1,3	1,14
Личностные качества работника								
8.Самообладание, сдержанность в напряженных или конфликтных ситуациях	5	4	4	5	3	4,2	0,88	0,94
9.Дисциплинированность	5	4	3	4	4	4	0,5	0,7
10. Самоконтроль, умение управлять своими эмоциями	5	4	3	4	4	4	0,5	0,7
11. Умение работать с людьми	3	3	3	2	4	3	0,5	0,7
12.Готовность брать на себя дополнительные нагрузки	4	4	3	5	5	4,2	0,7	0,8
13.Стремление к должностному росту	3	3	3	3	2	2,8	0,2	0,45
14.Инициативность в работе	4	4	4	4	4	4	0	0

При проверке гипотезы на однородность дисперсий установлено, что проверенные дисперсии укладываются в нормативные значения.

Шкала оценивания профессиональных и личностных качеств сотрудника представлена в таблице 2.

Таблица 2. Шкала оценивания профессиональных и личностных качеств сотрудника

Диапазон среднего значения оценок экспертов	Степень развития качества у сотрудника
5 = Xср ≥ 4	Высокая
4 > Xср ≥ 3	Средняя
3 > Xср ≥ 2	Низкая

Результаты проведенной процедуры оценки профессиональных и личностных качеств, присущих сотруднику N отражены в таблице 3.

Таблица 3. Результат проведенной оценки профессиональных и личностных качеств, присущих сотруднику N

Степень развития качества у сотрудника	Качество	
	Профессиональное	Личностное
Высокая	Уровень владения законодательством РФ	Самообладание, сдержанность в напряженных или конфликтных ситуациях
	Обладание знаниями, навыками, умениями и опытом в работе	Дисциплинированность
	Способность к самообучению, обучению, освоению нового	Самоконтроль, умение управлять своими эмоциями
	Умение рационально организовывать свою работу	Готовность брать на себя дополнительные нагрузки
		Инициативность в работе
Средняя	Применение комплексного подхода в рассмотрении ситуации	Умение работать с людьми
	Ответственность за свои решения и поступки	
Низкая	Самостоятельность в работе	Стремление к должностному росту

Таким образом, становится понятно какие качества хорошо развиты у данного сотрудника, а какие нуждаются в дополнительном развитии.

Оценку присущих кандидату личных, деловых и профессиональных качеств сотрудника предлагается проводить по истечению месяца его работы. Экспертная комиссия производит оценку и делает вывод насколько сотрудник соответствует занимаемой должности. В итоге, эксперты выявляют ряд деловых качеств,

доминирующих у сотрудника и разрабатывают методику развития остальных качеств.

Список литературы:

1. Дейнека А.В., Беспалько В.А. Управление человеческими ресурсами: учебник для бакалавров. — М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и Ко», 2017
2. Исаева О. М., Припорова Е. А. Управление человеческим ресурсами 2-е изд. Учебник и практикум для вузов М.: Издательство Юрайт, 2020.
3. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А. Я. Кибанова. М.: Издательство Юрайт, 2018
4. Коргова М. А Кадровый менеджмент 2-е изд., пер. и доп. Учебное пособие для вузов М.: Издательство Юрайт, 2020.
5. Моргунов Е. Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение 3-е изд., пер. и доп. Учебник для вузов М.: Издательство Юрайт, 2020
6. Методы и цели оценки персонала: как превратить сотрудников из инструмента в мозговой центр компании Оригинал статьи: https://www.kp.ru/guide/otsenka-personala.html

Bibliography:

1. Deineka A.V., Bespalko V.A. Human Resource Management: A Textbook for Bachelors. - M .: Publishing and Trade Corporation "Dashkov and Co", 2017
2. Isaeva OM, Pryporova EA Human resource management 2nd ed. Textbook and workshop for universities M .: Yurayt Publishing House, 2020.
3. Kibanov A. Ya. Personnel management of the organization: Textbook / Ed. A. Ya.Kibanova. Moscow: Yurayt Publishing House, 2018
4. Korgova M. A Personnel management 2nd ed., Per. and add. Textbook for universities M .: Yurayt Publishing House, 2020.
5. Morgunov EB Personnel management: research, assessment, training 3rd ed., Per. and add. Textbook for universities M .: Yurayt Publishing House, 2020
6. Methods and goals of personnel assessment: how to turn employees from a tool into a brain center of the company. Original article: https://www.kp.ru/guide/otsenka-personala.html