

СИСТЕМА ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА – ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ТОРГОВОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Т. Станкевич (ГИУСТ БГУ)

Научный руководитель:

кандидат экон. наук, доцент А.Ю. Семенов

В условиях нестабильности экономической ситуации одним из ключевых факторов повышения эффективности деятельности торгового предприятия является отношение к персоналу. Персонал – это ключевой ресурс компании, который определяет ее возможности. Показатель прибыли позволяет оценить эффективность работы организации в целом, которая складывается из эффективности использования каждого из организационных ресурсов, в том числе каждого сотрудника. Естественно, что сотрудники неодинаково выполняют свои профессиональные обязанности. Однако чтобы провести дифференциацию, необходимо иметь единую систему регулярной оценки эффективности выполнения каждым сотрудником своих должностных функций. Такая система повышает эффективность управления человеческими ресурсами, а значит и эффективность деятельности предприятия в целом.

Цель настоящей работы – показать значение системы оценки персонала на примере торгового предприятия ИП «Дольче Вита Трэйд».

Объектом исследования является торговый персонал ИП «Дольче Вита Трэйд».

В системе управления персоналом оценка занимает одно из важнейших мест, т. к. исходя из ее результатов, происходит осуществление основных функций управления: планирование персонала, развитие и обучение, мотивация и стимулирование работников.

Деловая оценка имеет непосредственное отношение к повышению эффективности деятельности предприятия, поскольку по результатам оценки появляется возможность:

- 1) совершенствовать расстановку кадров путем подбора наиболее подходящих кандидатур на ту или иную должность;
- 2) улучшать использование кадров, осуществлять их служебно-квалификационное продвижение;
- 3) стимулировать их трудовую деятельность за счет обеспечения более тесной увязки оплаты труда с результатами труда;
- 4) формировать положительное отношение к труду, обеспечивать удовлетворенность работой и др. [1, с. 12].

Деловая оценка кадров – достаточно сложная в методическом и организационном плане работа. Прежде всего, нужно отметить, что единой универсальной методики, пригодной для решения всего комплекса задач, стоящих перед оценкой кадров, просто не существует и вряд ли она возможна. Нет общепринятой методики оценки и за рубежом.

По этой причине чаще всего предприятия вынуждены разрабатывать систему оценки, включая и методику ее проведения, собственными силами или переделывать типовые рекомендации, использовать опыт других предприятий и организаций (приспосабливая его под свои цели, временные и финансовые возможности). Выбор методов оценки персонала для каждой конкретной организации является уникальной задачей, решить которую может только руководство самой организации (возможно, с помощью профессиональных консультантов).

Система оценки должна учитывать и отражать ряд факторов: стратегические цели организации, состояние внешней среды, организационную культуру и структуру, традиции организации, характеристики занятой в ней рабочей силы.

Основные задачи оценки персонала торгового предприятия:

- 1) оценка эффективности работы персонала за предыдущий год;
- 2) постановка и согласование задач на следующий период;
- 3) выявление потенциала для формирования кадрового резерва;
- 4) определение структуры мотивации работника;
- 5) установление эффективной обратной связи «сотрудник – руководитель» [2, с. 47].

На результатах деловой оценки кадров базируется решение следующих управленческих проблем: подбор кадров; определение степени соответствия занимаемой должности; улучшение использования кадров; выяснение вклада работников в результаты работы предприятия; продвижение работников; совершенствование управления.

К комплексной оценке персонала, включающей как диагностику личностных качеств кандидатов при отборе в «резерв роста», так и анализ результатов труда, особенностей трудового поведения работников, прибегают сегодня немногие структуры. Это вызвано: некомпетентностью части руководителей, относящих вопросы управления персоналом к второстепенным, не влияющим на конкурентоспособность предприятия; малым количеством руководителей и специалистов, владеющих современными знаниями и техникой оценки; дискредитацией в глазах руководителей комплексной оценки персонала в результате несистемного использования ее фрагментов; относительно большими затратами времени и средств на процедуру оценки в сравнении с другими методами управления персоналом.

Литература

1. *Маслов, Е.В.* Управление персоналом предприятия / Е.В. Маслов. – Новосибирск: ИН-ФРА, 2000. – 275 с.
2. *Зайцев, Г.Г.* Управление кадрами на предприятии / Г.Г. Зайцев, С.И. Файбушевич. – СПб.: СПбУЭФ, 1992. – 176 с.