

Журба Ю.С.

магистрант

Бугаева М.В., к.э.н.,

доцент кафедры «Управление и предпринимательство»

Институт сферы обслуживания и предпринимательства (филиал)

Донского государственного технического университета в г. Шахты

ПРОБЛЕМЫ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА МАЛЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Аннотация: в статье рассмотрены особенности оценки персонала малых предприятия, связанные с этой проблемой. Ограниченность ресурсов малых предприятий накладывает отпечаток на применяемые инструменты при оценке. При неправильном подходе к оценке возможна демотивация персонала.

Ключевые слова: оценка персонала, малые предприятия, демотивация, проблемы оценки.

Abstract: the article discusses the features of personnel evaluation of small enterprises, related problems. The limited resources of small enterprises leave an imprint on the tools used in the assessment. With the wrong approach to evaluation, demotivation of personnel is possible.

Keywords: personnel evaluation, small enterprises, demotivation, evaluation problems.

Малое предпринимательство, стимулируемое к развитию в России, имеет ряд особенностей функционирования, влияющих на процессы управления персоналом. К ним можно отнести ограниченность ресурсов, в том числе человеческих и финансовых, постоянная направленность на рациональное использование ресурсов [1]. В таких условиях к персоналу малых предприятий предъявляются более высокие требования в отношении таких качеств, как:

- адаптивность к изменяющимся условиям среды, внешним и внутренним факторам;
- готовность к разноплановой работе и совмещению должностей;
- высокая мотивированность на продуктивную работу.

Для получения высокомотивированного адаптивного персонала необходимо соблюдение следующих условий:

1) тщательно относиться к проверке кандидатов при приёме на работу. Следует проверять не только обладание профессиональными компетенциями, но наличие необходимых личностных качеств, таких как лояльность к организации, мотивация на успех, умение работать в команде, низкая конфликтность и другие. Это можно сделать в процессе собеседования, с помощью комплекса психологических тестов и компьютерного тестирования [2];

2) в процессе работы следует регулярно проводить текущую оценку персонала. При отсутствии возможности количественно оценить результаты работы работника и его вклад в общую прибыль, возможно использовать критерии эффективности: достижения целей работы отдельного сотрудника, своевременность и качество выполнения заданий, уровень исполнительской дисциплины.

Выявленные при оценке персонала проблемные зоны сотрудников необходимо адекватно оценить: выявить причины, возможность разрешения проблем (например, обучение работника, приём на работу еще одного специалиста, перераспределение функций между персоналом и т.д.). При отсутствии объективных причин, которые привели к возникновению проблем в работе, следует обратить внимание на самого сотрудника и его профессиональные качества.

Однако, не всем руководителям удастся успешно внедрить систему оценок эффективности для своих подчиненных. Причины могут быть разные: от методов, не соответствующих сфере деятельности работника,

до недостаточной эффективности самого руководителя и его завышенным требованиям.

В связи с этим можно выделить следующие проблемы проведения оценки персонала малого предприятия:

1) сопротивление коллектива. Причины этого могут быть следующие: не ясные цели оценки, предвзятое отношение руководителя к отдельным работникам, затраты времени на оценочные мероприятия, боязнь уменьшения заработной платы и др.;

2) сложная и многоэтапная проверка персонала, требующая затрат времени, привлечения специалистов. Данная проблема сопряжена с необходимостью необоснованных затрат времени и финансов на оценку. Для проведения сложных оценочных мероприятий должна быть веская причина;

3) отсутствие предварительного информирования персонала о целях-методах-интерпретации результатов оценочных мероприятий, а также как это скажется на уровне заработной платы;

4) завышенные требования руководителя (владельца фирмы) к персоналу, субъективность взглядов на функционал отдельных работников.

Одно из негативных последствий проведения оценки - демотивированный персонал. Если сотрудник не может понять, что он сделал не так и почему ему заплатили меньше, это негативно сказывается на его деятельности и отношении к работе.

Для преодоления возможных проблем оценки на малых предприятиях используется предварительная разъяснительная работа по предстоящим испытаниям по схеме: цели оценки – методы оценки и время проведения – интерпретация результатов оценки – меры по повышению эффективности сотрудников.

В качестве методов оценки персонала малых предприятий могут применяться:

- анкетирование – специализированные тесты для оценки профессиональных знаний и умений, а также психологических характеристик работника;

- наблюдение за работой сотрудника, его профессионализмом и коммуникативными способностями в общении с клиентами и другими сотрудниками;

- оценка по целям – определение уровня достижения целей и выполнения поставленных задач работником (при условии их адекватности, достижимости и объективности). От степени достижения целей происходит определение уровня заработной платы (доплат или премии) в зависимости от установленных целевых показателей эффективности. При этом система мотивации должна быть чёткая и понятная для сотрудников.

В итоге, мероприятия по оценке персонала преследуют цель роста продуктивности труда, объективной оценки соответствия человека занимаемой должности. Однако, следует осознавать, что чрезмерно глубокая оценка в условиях ограниченности всех видов ресурсов и не обоснованная серьёзными проблемами деятельности фирмы, может вместо пользы принести вред и демотивировать работников.

Использованные источники:

1. Трегулова Н.Г. Малые и средние формы хозяйствования: персонал и особенности управления [Электронный ресурс] // Экономика, предпринимательство и право. 2020. Т. 10. № 3. С. 649-658. URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_42754498_45935952.pdf (дата обращения: 25.09.2022)

2. Горностаева Ж.В., Ляшенко С.А. Особенности оценки личностных качеств государственных служащих // Предпринимательство и инновации: путь к синергии: II всероссийская научно-практическая конференция (г. Шахты, 30 ноября 2018 года). Институт сферы обслуживания и предпринимательства, филиал ДГТУ. 2019. С. 276-279.