

Н.А. Вакулич

УО БрІТУ, г. Брест

Научный руководитель: А.М. Омелянюк, кандидат экономических наук, доцент

ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА, КАК ИНСТРУМЕНТ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СУБЪЕКТОВ ХОЗЯЙСТВОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Известный топ-менеджер Ли Якокка отметил следующее: «Бизнес сводится, в конечном итоге, к трем понятиям: люди, продукты, прибыль. На первом месте стоят люди. И если у вас нет надежной команды, то из остальных факторов мало что удастся сделать».

Оценка персонала является основой множества процедур: приёма на работу, внутренних перемещений, увольнений, зачисления в состав резерва на выдвижение, материального и морального поощрения, применений санкций, переподготовки и повышения квалификации, контроля, совершенствования организации управленческого труда, приёмов и методов работы, улучшение структуры аппарата и рационализации его численности. [2]

Безусловно, любой руководитель в своей работе постоянно сталкивается с необходимостью оценивать подчиненных, но, принимая такие решения, он, как правило, прежде всего, руководствуется своими внутренними субъективными мнениями. Избежать на практике субъективизма в оценке персонала достаточно сложно. Но руководствоваться личной симпатией или неприязнью при установлении премиальных или перемещении кадров руководитель не должен, это и подрывает его авторитет, и создает некомфортную обстановку в коллективе. [4] В связи с этим в одних организациях появились службы управления персоналом, другие организации прибегают к привлечению специалистов извне для выполнения определенной единовременной задачи.

На белорусском рынке также имеются ассесмент-провайдеры, хоть их и немного. [1] Среди них ООО «Первая консалтинговая», аудиторско-консалтинговая группа «Компас», компания WST-Consulting, консалтинговая группа «Здесь и Сейчас». Наиболее успешными и востребованными являются КГ «Здесь и Сейчас» и ООО «Первая Консалтинговая».

Консалтинговая группа «Здесь и Сейчас» успешно работает на рынке более 14 лет, команда включает 45 человек и более 40 внештатных консультантов и экспертов, имеется партнерская сеть в России, Украине и странах Балтии. Компания является членом Ассоциации консультантов по управлению и организационному развитию (Россия). Основной инструмент оценки персонала в данной компании – ассесмент-центр – это комплексный метод диагностики профессионального уровня, мотивации и потенциала сотрудников.

ООО «Первая Консалтинговая» – это новое слово в консалтинге. Сегодня в компании работают специалисты, получившие образование в ведущих школах МВА, владеющие новейшими технологиями консультирования, с опытом работы в различных сферах. Основные применяемые методы оценки: ассесмент-центр и структурированное интервью, эффективность которых 68% и 63% соответственно.

Отметим, что, оказывая консалтинговые услуги, в целях безопасности своих клиентов, в том числе экономической, консалтинговые компании соблюдают строгую конфиденциальность информации о клиентах, проектах, их содержании, сроках их выполнения и любую другую информацию, касающуюся сотрудничества, что в свою очередь оказывает содействие развитию цивилизованного бизнеса, эффективного менеджмента и человеческих ресурсов в Республике Беларусь.

Безусловно, процедура оценки персонала мероприятие недешевое. К элементам, формирующим стоимость услуги относятся: предварительное обучение специалистов, проводящих оценку, затраты, связанные с изготовлением материалов, существенные временные затраты: время на подготовку наблюдателей (они же специалисты по оценке), время проведения самой оценки (от нескольких часов до нескольких рабочих дней), обратная связь с кандидатами, в ряде случаев требуется еще и аренда помещений, если своих недостаточно.

Однако стоимость проведения оценки минимальна по сравнению с потерями, которые несут компании, если её не проводят. [3]

Эксперты подсчитали, что цена, которой приходится расплачиваться за прием на работу неподходящей кандидатуры, колеблется от 20% до 200% годового оклада. Так, если принять за базисный месячный оклад специалиста 1,5-2 млн. рублей, учитывая это, неверно отобранный кандидат, проработавший в компании 2 года, может стоить компании

потери 2,5-32 тыс.\$.

Поэтому кадровые решения в числе наиважнейших решений компании.

Постоянными клиентами консалтинговых компаний в вопросах оценки персонала являются среди прочих ОАО Приорбанк, ООО Конте Спа, CAPAROL, Velcom, ООО Балтика-Бел, ОАО Пивзавод Оливария, СП ОАО Спартак, Атлант-М, Беларусбанк, Савушкин продукт, Милавица и др. Не секрет, что перечисленные компании являются достаточно успешными в своих отраслях, как в Беларуси, так и за её пределами, что в очередной раз подтверждает эффективность оценки персонала, как одного из инструментов совершенствования деятельности предприятий.

Список использованных источников:

1. «Ассесмент «Здесь и Сейчас»// Отдел кадров, № 3 (86), март 2008
2. Веснин, В.Р. Технология работы с персоналом и деловыми партнёрами: Учебно-практическое пособие / В.Р. Веснин – М.: ТД Элит-2000, 2002. – 592 с.
3. Вудраф, Ч. Центры развития и оценки: определение и оценка компетенций/ Ч. Вудраф пер. с англ. – В. Плаксина// – М.: Нипро , 2005. – 374 с.
4. Материалы сайта: <http://www.megatavr.ru>