

Литература

1 Лукаш, Ю. А. Мотивация и эффективное управление персоналом / Ю. А. Лукаш. – М. : Финпресс, 2007. – 157 с.

Е. Г. Болдуева

Науч. рук. С. Д. Предыбайло,
ст. преподаватель

МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА В СП «АМИПАК» – ОАО

В настоящее время оценка каждого сотрудника является одной из наиболее важных функций руководителя. В результате оценки изучается структура персонала, мотивы, поведение. Это все необходимо для принятия дальнейших решений, связанных с работниками организации.

В СП «АМИПАК» – ОАО применяются следующие методы оценки персонала:

– используется биографический метод – при приеме на работу собирается папка со следующими документами: личное заявление, автобиография, документы об образовании, характеристика;

– с кандидатами проводится личное собеседование;

– аттестация работников (проводится на предприятии 1 раз в год).

Аттестация – это процедура систематической формализованной оценки согласно заданным критериям соответствия деятельности конкретного работника четким стандартам выполнения работы на данном рабочем месте в данной должности за определенный период [1, с. 10].

На основании аттестации происходят переводы, повышения по службе, определяется заработная плата, а также размер премий, понижения по службе и увольнения.

Основной задачей аттестации является улучшение качественного состава персонала предприятия, изучение степени загрузки сотрудников и степень использования их. По итогам аттестации разрабатываются мероприятия по повышению производительности труда, развитию сотрудников. Аттестация на предприятии проходит в четыре этапа.

Первый этап – подготовительный. На данном этапе издается приказ о проведении аттестации, формируется и утверждается состав аттестационной комиссии, составляется список сотрудников, которые подлежат аттестации, подготавливаются характеристики и аттестационные листы.

Второй этап аттестации – оценка работников. На данном этапе создаются экспертные группы, оцениваются знания, умения, навыки, личные качества, результативность труда работников.

Третий этап – проведение аттестации. На данном этапе проводится заседание аттестационной комиссии, обсуждаются материалы, полученные по итогам аттестации, заполняется оценочный лист.

Четвертый этап – принятие решения по итогам проведения аттестации. Данный этап заключается в формировании заключения по аттестации.

Эффективная оценка персонала является важным элементом управления трудовыми ресурсами. Поэтому в СП «АМИПАК» – ОАО следует внедрять новые методы оценки персонала: «360 градусов», «управление по целям».

Литература

1 Борисова, Е. А. Оценка и аттестация персонала: учеб. / Е. А. Борисова. – СПб. : Питер, 2002. – 212 с.