

УДК 658.387

О. А. Нагорных, аспирант, Ижевский государственный технический университет
 Н. Ф. Ревенко, доктор экономических наук, профессор, Ижевский государственный технический университет

О КЛАССИФИКАЦИИ МЕТОДОВ ОЦЕНКИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Раскрывается понятие оценки персонала на предприятии. Рассмотрены основные достоинства и недостатки методов оценки труда персонала на предприятии. Сделана попытка уточнить классификацию методов оценки персонала путем выделения в отдельную группу сравнительных методов.

Ключевые слова: оценка персонала, оценка труда персонала, методы оценки труда персонала.

Проблема оценки труда имеет фундаментальное значение для экономической теории и практики. Ее пытались решить ученые и практики всего мира на протяжении столетий, однако многие задачи до сих пор не решены. В центре внимания отечественной и зарубежной экономики труда находится оценка индивидуального труда.

Под оценкой персонала обычно подразумевается запланированная, строго формализованная и стандартизованная оценка сотрудников как членов организаций, занимающих определенные должности [1, с. 177].

Оценка труда персонала на предприятии – это систематический процесс, устанавливающий относительную ценность различных видов работ внутри организации. Предназначение его состоит в том, считает М. Армстронг, чтобы:

1. Создать разумную основу для проектирования и поддержания справедливой и оправданной структуры заработной платы.

2. Содействовать управлению относительными различиями в заработной плате, существующими между должностями внутри организации.

3. Принимать согласованные решения о сложности работ и ставках заработной платы.

4. Сопоставлять ценность разных видов работ для того, чтобы можно было обеспечить равную оплату за равный труд [2, с. 548].

Существует множество различных мнений по поводу оценки труда рабочих на предприятии, и каждый автор придерживается своей определенной концепции и предлагает свою классификацию различных методов оценки персонала.

Беляцкий Н. П., Велеско С. Е., Ройш П. рассматривают три основных, традиционно применяемых блока методов оценки персонала:

1. Оценка по деловым качествам (балльная или небалльная, то есть оценка на основе выбора вариантов качеств, которые наиболее соответствуют личности оцениваемого).

2. Оценка по результатам деятельности, в частности по степени выполнения установленных задач с учетом их значимости.

3. Система тестовых методов оценки [1, с. 179].

Базаров Т. Ю. и Ерёмин Б. Л. [3] выделяют всего две группы методов оценки труда персонала на предприятии, показанных на рис. 1:

1. Методы индивидуальной оценки.
2. Методы групповой оценки.

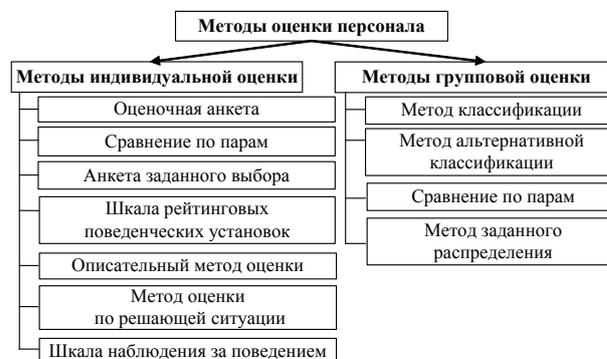


Рис. 1. Методы оценки труда персонала на предприятии

В практике работы зарубежных фирм наибольшее распространение получили такие методы оценки, как графическая шкала оценки; метод альтернативного ранжирования; метод попарного сравнения; метод принудительного распределения; метод критических случаев; рейтинговые шкалы, привязанные к качеству работника; метод управления по целям [4]. Основные достоинства и недостатки данных методов показаны в таблице.

Для России традиционной системой оценки является аттестация. Она применялась на предприятиях еще в советское время. К сожалению, аттестацию сильно недооценивают в качестве системы оценки. Аттестации подлежат сотрудники, которые занимают должности, закрепленные в нормативных актах Российской Федерации, субъектов федерации и муниципальных органов власти. В результате в современных условиях отсутствия единого стандарта должностей проведение аттестации становится возможным только в бюджетных учреждениях [4].

Методы оценки персонала в большей степени относятся к одному из основных подходов исследования организации – эмпирическому, так как основываются на распространении успешного отраслевого или

функционального опыта, использовании прецедентного опыта в принятии решений. В большинстве случаев оценка – это сравнение полученных в ходе исследова-

ния характеристик с характеристиками «эталонного образца». Классификация методов оценки персонала изображена на рис. 2.

Достоинства и недостатки методов оценки труда персонала

Методы	Достоинства	Недостатки
Графическая шкала оценивания	Прост в применении; обеспечивает количественный рейтинг для каждого работника	Нормы могут быть неясными, и проблемы могут возникнуть из-за эффекта ореола, центральной тенденции, мягкости, предубежденности
Альтернативное ранжирование	Прост в применении; избегает центральной тенденции, мягкости или строгости в оценке	Может вызвать несогласие работающих и несправедлив, если все работающие отлично исполняли обязанности
Метод принудительного распределения	Неизменное определенное число подчиненных в каждой группе	Результаты оценивания зависят от адекватности вашего первоначального выбора точек отсечения
Метод критических случаев	Помогает объяснить работающим, что значит «хорошее» и «плохое» исполнение обязанностей; заставляет тестирующего оценивать подчиненных на основе поведения	Трудно ставить ранги работающим, отличая их друг от друга
Метод попарного сравнения	<ul style="list-style-type: none"> – Экономичность. Стандартизованная процедура оценки требует минимального участия внешних экспертов (консультантов). – Скорость. Такая оценка требует минимальной предварительной подготовки. – Надежность. В основе метода лежит математическая модель, которая практически полностью исключает возможность манипуляций со стороны экспертов, проводящих оценку. – Универсальность. Сравнение может проводиться по любым важным для организации критериям 	<ul style="list-style-type: none"> – Необходимо выполнение двух обязательных условий: небольшого числа работ, подлежащих оценке, и однородность оцениваемых работ. – Человеческий фактор. Оценки, выставленные непосредственными руководителями, могут оказаться субъективными
Рейтинговые шкалы	<ul style="list-style-type: none"> – наиболее распространенный и простой метод; – более точный способ оценки. Результирующая рейтинговая шкала – хороший способ оценки исполнения обязанностей на работе; – более четкие нормы. Критические случаи на шкале помогают выяснить, что понимается под «очень хорошо», «средним» исполнением обязанностей на работе и т. д.; – обратная связь. Использование критических случаев может быть более полезным при обеспечении обратной связи с оцениваемыми людьми; – постоянство. Оценки по рейтинговым шкалам относительно постоянны и надежны 	Дорогостоящий и трудоемкий метод
Метод управления по целям	Постановка специфически измеряемых целей для каждого из работников и периодическое обсуждение прогресса на пути достижения этих целей	<ul style="list-style-type: none"> – довольно дорогой метод; – занимает много времени; – постановка целей с подчиненным может превратиться в «перетягивание каната»

Методы эмпирических исследований принято разделять на количественные и качественные. **Качественные методы** – это методы, определяющие сотрудников без применения количественных показателей. Их еще называют описательными методами. **Количественные методы** наиболее объективны, так как все результаты зафиксированы в числах.

На нынешнем этапе большинство специалистов по оценке персонала стремятся создать **комплексные системы оценки** персонала предприятия, включающие достаточно большое количество методик с целью минимизации ошибок в процессе оценки. **Комбинированные методы** – это совокупность описательных методов с применением количественных аспектов.

Исходя из анализа предлагаемых разными авторами классификаций методов оценки персонала, по-

нятно, что группировки в отдельные группы не до конца отражают сущности определенных методов оценки в ней. На наш взгляд, необходимо в группе качественных методов оценки выделить раздел под названием «Сравнительные методы оценки персонала», поскольку без сравнения в настоящее время не обходится ни одна оценка.

Классификация методов оценки персонала на предприятии примет вид, показанный на рис. 3.

Оценка работников – целенаправленный процесс установления профессиональных и личных характеристик (компетенций) сотрудников требованиям соответствия должности с помощью определенных критериев. Оценка труда является составной частью деловой оценки персонала наряду с оценкой его профессионального поведения и личностных качеств

и состоит в определении соответствия результатов труда работника поставленным целям, запланиро-

ванным показателям, нормативным требованиям [5, с. 566].



Рис. 2. Методы оценки персонала

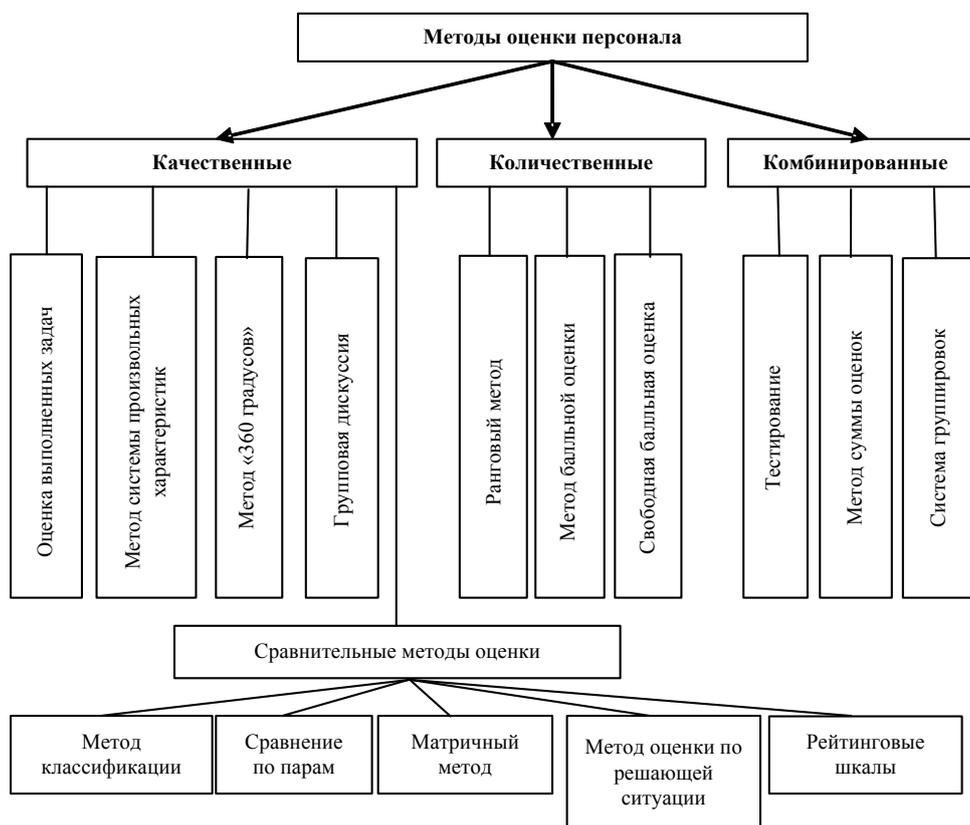


Рис. 3. Дополненная схема методов оценки персонала на предприятии

Библиографические ссылки

1. *Беляцкий Н. П., Велеско С. Е., Ройш П.* Управление персоналом : учеб. пособие. – Минск : ИНТЕРПРЕССЕРВИС ; ЭКОПЕРСПЕКТИВА, 2002. – 352 с.
2. *Армстронг М.* Практика управления человеческими ресурсами. – СПб. : Питер, 2004. – 824 с.
3. *Управление персоналом : учебник для вузов / под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Ерёмкина.* – М. : ЮНИТИ, 2002. – 560 с.

4. *Корнюшин В. Ю.* Основы управления персоналом : учеб. курс (учебно-методический комплекс). – М. : Московский институт экономики, менеджмента и права ; Центр дистанционных образовательных технологий МИЭМП, 2010.
5. *Управление персоналом организации : учебник / под ред. А. Я. Кибанова.* – М. : Инфра-М, 2005. – 638 с.

N. F. Revenko, Doctor of Economics, Izhevsk State Technical University
O. A. Nagornyh, Postgraduate Student, Izhevsk State Technical University

Classification of Methods to Assess Personnel in an Enterprise

A concept of the enterprise personnel assessment is presented. The main advantages and disadvantages of personnel work assessment are considered. An attempt to upgrade the methods classification by separation of comparative methods into an individual group is made.

Key words: personnel assessment, evaluation of personnel work, personnel work assessment methods.

УДК 658.155

А. А. Кардакова, соискатель, Ижевский государственный технический университет

ОСНОВНЫЕ ЭТАПЫ РАЗВИТИЯ КОНЦЕПЦИЙ УПРАВЛЕНИЯ СТОИМОСТЬЮ ПРЕДПРИЯТИЯ

Статья посвящена изучению эволюции концепций управления стоимостью предприятия. Рассматриваются основные концепции, влияющие на развитие методов управления стоимостью.

Ключевые слова: концепция управления стоимостью, управление предприятием, оценка стоимости.

Управление предприятием является бесконечно развивающимся процессом, находится в прямой зависимости от технологического прогресса, повышения требований к производству, уровня развития рыночных отношений, социальных интересов. Коренное различие в методах управления прослеживается и через экономическую систему страны; ярким примером могут служить методы управления при плановой и при рыночной экономике.

Основные элементы управления предприятием в рыночной экономике достаточно разнообразны, но основываются исключительно на определении показателей эффективности деятельности предприятия и ориентированы на главную цель, которая заключается в получении прибыли, максимальной отдаче на вложенный капитал.

Первые модели, отражающие эффективность деятельности предприятия, возникли в 1920-х годах. Являясь наиболее радикальными, они были признаны практиками во многих странах с рыночной экономикой. Эти модели (модель Дюпона – рентабельность собственного капитала ROE, рентабельность инвестиций ROI) построены на финансовых коэффициентах и достаточно просты для использования в расчетах. Данные модели не потеряли своей актуальности и до сих пор используются как в качестве индикаторов о финансовой состоятельности предприятия, так и для принятия стратегических решений развития предприятия. Вместе с этим данные модели дали старт развитию других концепций. Так, в 70–90-х годах в рамках концепции оценки эффективности деятельности предприятий наибольшее распространение получили модели сбалансированной системы показателей (BSC) и экономической добавленной стоимости (EVA). На их основе была развита концепция управления стоимостью, осно-

ванная на максимизации рыночной стоимости предприятия. Потенциальные преимущества рыночной оценки стоимости были признаны давно, однако аналитические результаты оставались весьма скудными [1, с. 36–40]. Данная концепция стала наиболее популярной для предприятий, функционирующих в странах с рыночной экономикой к 1990–2000-м годам.

Предпосылки развития концепции управления стоимостью прослеживались в работах И. Фишера, Ф. Модильяни, М. Миллера. Исследования данных авторов построены на рассмотрении стоимости с точки зрения дисконтированного денежного потока, структуры капитала. Данные идеи получили широкое распространение, как в теоретической науке о стоимости, так и в практической деятельности финансистов.

В качестве основных моделей, являющихся базой в разработке методов управления стоимостью, выделены модели SVA (А. Раппапорт), EVA (Б. Стюарт и Д. Стерн), CFROI (Бостонская консультационная группа), модели А. Дамодарана и Т. Коупленда – Т. Коллера – Д. Муррина.

Наиболее значимый период развития менеджмента, основанного на максимизации стоимости, связывают с разработанной А. Раппапортом в середине 80-х годов XX века концепцией стоимости SVA (Shareholder Value Added [5, 1]), где впервые системно были сформулированы основные идеи управления стоимостью. Данная концепция основывается на дисконтировании будущих чистых денежных потоков по средневзвешенной стоимости капитала, отражающей отношение доли собственного и заемного капитала, приводящей к приросту капитала предприятия. Добавленная стоимость представляет собой разницу капитализированного изменения в операционном денежном потоке текущей стоимости инвестиций, произведенных, чтобы обеспечить рост этого