

Концепция и методики оценки персонала в фокусе актуальных тенденций

Научный руководитель – Маркеева Анна Валерьевна

Самойлова Наталья Александровна

Студент (магистр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Социологический факультет, Кафедра экономической социологии и маркетинга, Москва, Россия

E-mail: Samoylovanatanata@yandex.ru

Оценка профессиональных качеств работников как один из инструментов управления персоналом организации в отечественной и зарубежной практике получила свое развитие лишь в начале-середине XX века. Прежде всего, это связано с попыткой научного осмысления труда и способов повышения его эффективности. Обращаясь к анализу эволюции классических теорий управления, можно проследить осознание необходимости проведения оценки и генезис этой категории в целом. Начиная с трудов Ф. Тейлора, когда «зачатки» современного инструмента оценки представляли собой отбор наиболее значимых профессиональных умений для выполнения конкретных технических операций, заканчивая категоризацией различных видов человеческого капитала и управления им.

Наконец, в настоящий момент оценка персонала имеет довольно широкое определение и представляет собой формализованную процедуру, которая позволяет получить информацию о трудовой деятельности работников и служит двум основным целям: выполнению административных функций и развитию потенциала рабочей силы (при принятии кадровых решений, распределения работы, должностных повышений и отбора людей для участия в программах обучения, планирования будущих профессиональных ролей). [n1]

На сегодняшний день имеется общая классификация методов деловой оценки персонала. Ученые делят их на три вида методов: качественные, количественные и комбинированные методы. Однако нужно понимать, что количество и содержание конкретных методик оценки персонала растет и развивается вместе с развитием HR-сферы в целом. Проведенный анализ позволяет утверждать о наличии разрыва между непрекращающимися попытками теоретической конкретизации оценки персонала и практикой оценки персонала, о значительных вариациях не только в методиках оценки, но и интерпретации результатов, обусловленных адаптацией методик и формализованных процедур к конкретным организациям. Целью данного доклада является систематизация имеющихся практических подходов к организации оценки персонала в российских компаниях и определение ключевых трендов, влияющих на изменение содержания оценки и оценочных процедур.

Множество социальных процессов подвергаются трансформации в контексте цифровизации и диджитализации экономической и других сфер жизни человека. Практика оценки персонала – не исключение: вопрос о будущем данного инструмента является актуальным. Тренд на автоматизацию ключевых HR-процессов в российских компаниях развивается уже несколько лет. За последний год работодатели стали уделять все больше внимания именно цифровой оценке персонала. Так, согласно результатам исследования, проведенного консалтинговой компанией в сфере управления «Сотер» совместно с порталом поиска работы HeadHunter, 96% респондентов заявило об использовании цифровых систем для организации процедуры оценки. [3]

При этом цифровизация является далеко не единственным трендом в сфере оценки персонала. Например, такие тренды, затрагивающие многие процессы HR-среды, как геймификация, простота и доступность коммуникации, забота о ментальном здоровье персонала и развитие личностного подхода, комбинирование нескольких бюджетных отече-

ственных решений, запрос компаний на дешевые, доступные, быстрые и максимально гибкие программы [2], не могут не оставить след на образе архитектуры оценки персонала. Для формирования прогноза дальнейшего развития инструментария и концепции оценки персонала в целом, в рамках магистерской диссертации проведена систематизация результатов проведенного опроса руководителей HR-подразделений российских компаний и вторичных данных по проблематике.

Источники и литература

- 1) Raymond Corsini, Alan Auerbach "Concise Encyclopedia of Psychology", 2nd ed., 1996.
- 2) Raymond Corsini, Alan Auerbach "Concise Encyclopedia of Psychology", 2nd ed., 1996.
Седова Н. Н., Лосева Н. М. HR-тренды в России // Социодиггер. 2022. №10-11 (22). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/hr-trendy-v-rossii> (дата обращения: 16.02.2024).
- 3) Цифровые инструменты оценки персонала [Электронный ресурс] //: Сотер: исследование. URL: https://soter.pro/assessment_research.