

УДК 631. 158

## МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ДЕЛОВЫХ КАЧЕСТВ СПЕЦИАЛИСТОВ УПРАВЛЕНИЯ

*Кирюшкина Д.В., студент 4 курса агрономического факультета  
Научный руководитель – Яшина Т.В., доцент кафедры  
экономики и управления на предприятиях АПК  
ФГБОУ ВПО «Ульяновская ГСХА им. П.А. Столыпина»*

**Ключевые слова:** деловые качества, оценка качества труда, трудовая деятельность

*Деловая оценка кадров – достаточно сложная в методическом и организационном плане работа. Прежде всего, нужно отметить, что единой универсальной методики, пригодной для решения всего комплекса задач, стоящих перед оценкой кадров, просто не существует и вряд ли она возможна.*

Формализованные оценочные методы появились в середине XX в. и предназначались, для оценки личных качеств работников. Классическим примером такого подхода является шкала личных и деловых качеств. Организации, применяющие этот метод, идентифицируют набор личных характеристик, необходимых работникам для качественного выполнения рабочих обязанностей, и оценивают степень их проявления. Шкала личных и деловых качеств обычно включает следующие критерии оценки: амбиции и самомотивация работников; способность к обучению; преданность организации; коммуникабельность; способность к адаптации; творчество; честность; инициативность; энтузиазм в работе; способность к лидерству и др. С ее помощью проводится селекция кандидатов на выдвижение, определяется потенциал работников.

Деловая оценка кадров – достаточно сложная в методическом и организационном плане работа. Прежде всего, нужно отметить, что единой универсальной методики, пригодной для решения всего комплекса задач, стоящих перед оценкой кадров, просто не существует и вряд ли она возможна. По этой причине чаще всего предприятия вынуждены разрабатывать программу оценки, включая и методику ее проведения, собственными силами или переделывать типовые рекомендации, использовать опыт других предприятий и организаций. Иногда предпри-

ятия могут прибегать и к услугам фирм, располагающих и специалистами, и набором методических программ оценки применительно к самым разнообразным задачам ее проведения.

Порядок разработки программы деловой оценки кадров можно представить следующим образом. Вся работа состоит из трех этапов: прежде всего определяется содержание оценки, затем решаются задачи, связанные с методикой оценки, и в завершение – с процедурой оценки.

В содержание оценки прежде всего следует найти ответ на вопрос «Что мы собираемся оценивать?»: личные качества работника, его труд или результаты труда. Далее необходимо установить, должны ли эти оценки быть независимыми друг от друга или составлять некую систему, и какую именно: в виде одного комплексного показателя или в виде набора показателей.

На следующем этапе ставится задача определить методы, позволяющие: – выявить наличие тех или иных элементов, составляющих содержание оценки. Здесь требуют своего решения проблемы информационного характера – измерить величину того или иного элемента с помощью конкретных показателей (можно ли количественно выразить, например, наличие того или иного качества у работника, с помощью каких показателей, как измерить степень наличия данного качества, и т.п.).

Процедура оценки решает вопросы о месте и частоте проведения оценки, о людях, проводящих ее, о том, какой период работы охватывать, какие понадобятся технические средства для сбора и обработки данных, как будут оформлены и использованы результаты оценки и др.

Следует отметить, что самым распространенным методом оценки является метод сравнения. Так, при оценке соответствия работника занимаемой должности по деловым и личным качествам сравниваются показатели, характеризующие наличие тех или иных качеств у работника, и требования, предъявляемые содержанием его труда, закрепленными за ним должностными обязанностями. Оценка количества и качества труда проходит на их соответствие определенным запланированным количественным показателям по рабочему времени, по выработке и требованиям к качеству труда, а оценка процесса труда – по соответствию требованиям не только к содержанию труда, но и к форме осуществления трудовой деятельности.

Деловая оценка работника может проводиться в статике и в динамике. Последний подход дает более объективную характеристику.

### Библиографический список:

1. Лашина Г.В. Менеджмент: учебно-методический комплекс. Часть 2 / Г.В. Лапшина, З.Г. Мансурова. – Ульяновск: УГСХА, 2008. – 177 с.
2. Лашина Г.В.. Менеджмент: учебно-методический комплекс / Г.В. Лапшина, Н.А. Иванова. – Ульяновск: УГСХА, 2008. – 190 с.
3. Лашина Г.В. Мотивация персонала и его особенности в агропромышленном производстве / Г.В. Лапшина, Ю.А. Лапшин // Материалы II-ой Международной научно-практической конференции «Аграрная наука и образование на современном этапе развития: опыт, проблемы и пути их решения»: сборник научных трудов. Том III. – Ульяновск: УГСХА, 2012. – с. 132–138.
4. Петрякова С.Ю. Формирование ценностных ориентаций как одна из основ предпринимательской деятельности // Материалы III Международной научно-практической конференции «Молодежь и наука XXI века». – Ульяновск: ГСХА, 2010. – Том II. – с. 135–139.
5. Постнова, М. В. Формирование конкурентоспособности выпускника вуза // М.В. Постнова, Н. В. Брыкина // Вестник Ульяновской государственной сельскохозяйственной академии. - 2011.- №1.- С. 106-110.
6. Постнова, М.В. Анализ удовлетворенности потребителей образовательных услуг в ФГОУ ВПО УГСХА / М. В. Постнова, А. Н. Фасухудинова // Совершенствование качества профессионального образования: материалы VI (XXII) Всероссийской научно-методической конференции: в 4-х частях. Москва:, 2009. С. 287-293

### EVALUATION METHODS IN BUSINESS ADMINISTRATION OFFICERS

*Kiryushkina D.V., Yashin A T.V.*

**Key words:** *business, evaluation of the quality of labour, employment*