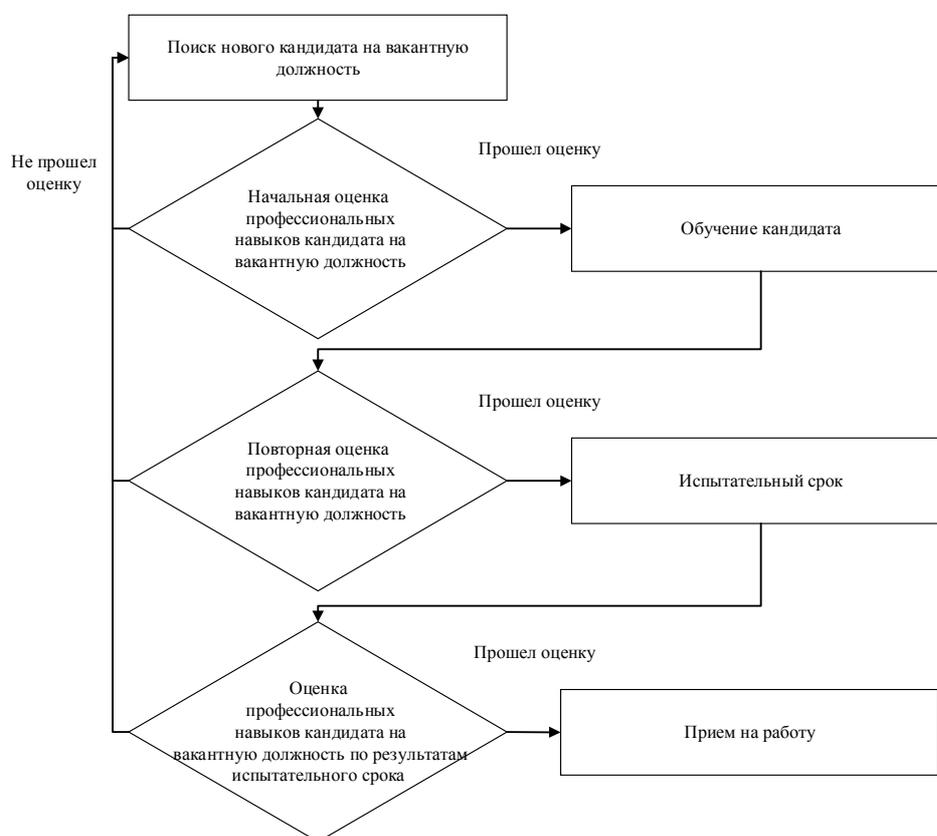


## АКТУАЛИЗАЦИЯ ПРОБЛЕМЫ ВЫБОРА СПОСОБА ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА

**Морозов Д. А., Писарев И. С., Михеев А. С.**  
*Сибирский Федеральный Университет*

В настоящее время проблема отбора кадров актуальна для любого предприятия автомобильного сервиса, в том числе и официального дилера. В связи со спецификой обслуживаемого сегмента рынка предприятиям автомобильного сервиса необходимо производить отбор персонала, как на стадии принятия нового ремонтного рабочего, так и в процессе оперативного управления производительностью труда.

Процесс первоначального отбора персонала, применяемый на большинстве предприятий автомобильного сервиса, является трудоемким и состоит из нескольких этапов (Рисунок 1).



*Рисунок 1 – Процесс отбора кандидата на вакантную должность ремонтного рабочего*

Также существует большое количество альтернативных способов отбора персонала: биографический метод отбора персонала, собеседование, анкетирование, ранжирование, балльная оценка и т.д. Каждый из способов имеет свои достоинства и недостатки (Таблица 1).

Таблица 1 – Преимущества и недостатки способов оценки персонала

Название	Преимущества	Недостатки
----------	--------------	------------

метода		
Биографический методоценки персонала	всестороннее и быстро выучить личность; прогнозировать результаты его деятельности; с помощью данного метода можно узнать об уровне профессионализма	дает не полную информацию об уровне развития личности – деловых качеств работника; данного рода информация имеет свойство устаревать; некоторые данные биографического метода могут быть субъективными (например, характеристика)
Собеседование	позволяет узнать новые сведения о сотруднике; позволяет узнать о знании работы, о коммуникации, о скорости решения проблемы.	предоставляются не объективные данные о человеке; носит формальный характер.
Анкетирование	определение степени проявления у работников тех или иных качеств; присутствие в анкете открытого вопроса позволяет узнать мнение каждого сотрудника; возможность оценки сегодняшнего состояния работника	высокие издержки; возникает частая необходимость в привлечении сторонней помощи; условность и ограниченность тестов, не дающих полного представления о сотруднике.
Ранжирование	лучший способ для определения поощрения лучших сотрудников; позволяет проследить за деятельностью сотрудника и сравнить ее в прошлом и в будущем;	ограниченное число сравнимых субъектов; субъективное сравнение.
Балльная оценка	с помощью данного метода учитываются совокупность всех важных коэффициентов, показателей, оценок; позволяет быстро оценить работника и провести сравнительный анализ выполнения функций; позволяет увидеть сильные и слабые стороны сотрудника.	субъективность коэффициентов важности; такой показатель как результативность труда является наиболее динамическим, и как правило меняется ежемесячно, но он в целом может повлиять на комплексную оценку.
Наблюдение	позволяет, увидеть скорость принятия решений; можно увидеть отношение сотрудника к коллективу и работе в целом;	субъективное мнение наблюдателя; не дает возможности оценить профессионально – квалификационный уровень; требует больших затрат времени.

Продолжение таблицы 1

Экзамен	контроль за профессиональными знаниями; проверка умений на практике благодаря выступлению перед экзаменационной комиссией, можно узнать о коммуникабельности сотрудника.	страх перед возможными отрицательными последствиями; экзамен проводится только по определенному кругу задач или функций; отсутствие возможности узнать, о личностных качествах.
Экспертная оценка	объективное мнение экспертов; анализ всех качеств сотрудника; создание модели «идеального» работника, к которой следует стремиться.	большие затраты на привлечение экспертов; если экспертная группа создается из сотрудников предприятия, то возможно либо предвзятое отношение к тестируемому, либо наоборот.
Самоотчет	сотрудникам предлагается дать прямую оценку своих способностей или компетентности; в данном виде отчета, работник может указать те качества, которые раньше не были замечены остальными.	зачастую сотрудники переоценивают свои возможности; не дает возможности узнать о личностных качествах работника.
Аттестация	показывает вышестоящим руководителям возможности оцениваемого и управленческие способности; может использоваться для планирования карьеры или корректировки деятельности оцениваемого.	необходимость одновременной оценки результатов работы структурного подразделения и личных результатов руководителя; сложность определения вклада каждого сотрудника.

Одними из самых важных критериев выбора способа отбора персонала является стоимость его проведения и достоверность оценки квалификации.

Еще большую значимость эти критерии приобретают по результатам оценки текучести кадров. Для одного из дилеров в г. Красноярске было установлено, что из 20 ремонтных рабочих через год остаются только 6. Это обусловлено как условиями работы, так и личными особенностями людей (Рисунок 2). На рисунке видно, что по результатам неудовлетворительной оценки профессиональной пригодности уже в процессе работы увольняется до 7 % из общего числа. Поэтому задача отбора персонала на начальном этапе имеет важное значение.

Отбор персонала на начальном этапе затруднен еще и тем, что конструкции автомобилей непрерывно совершенствуются и, следовательно, становятся более сложными. В связи с этим приходится проводить курсы повышения квалификации и для уже принятых ремонтных рабочих, что также требует дополнительных затрат финансовых и временных. Из вышесказанного несложно оценить величину явных финансовых затрат на отбор персонала одного предприятия за год.

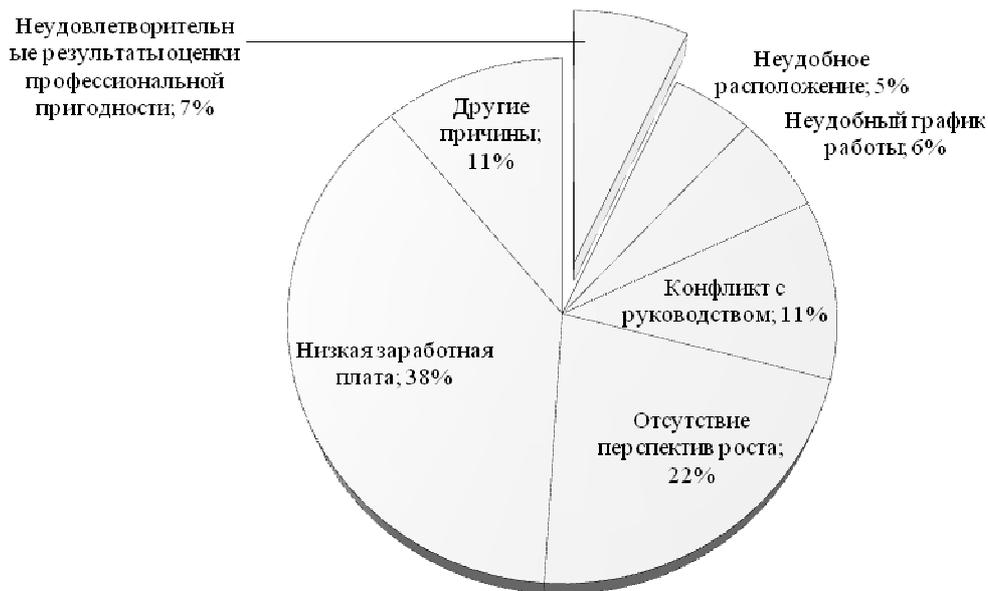


Рисунок 2 – Актуальные причины текучести кадров

Разработка новых способов отбора персонала для предприятий автомобильного сервиса с применением последних достижений науки и техники, а также корректировка уже существующих способов является необходимой частью плана развития любого предприятия данного сегмента рынка.

#### Список литературы

1. Катаргин, В. Н. Методика расчета потребной численности специалистов для транспортных систем региона / В. Н. Катаргин, А. Н. Князьков // Транспортные системы Сибири: Материалы III Всеросс. научн.-техн. конф. – 2005. – С. 96-98.
2. Катаргин, В.Н. Оценка квалификации персонала на предприятиях автомобильного сервиса на основе математической модели обучения ремонтных рабочих / В. Н. Катаргин, М. Е. Корягин, Д. А. Морозов // Отраслевой ежемесячный научно–производственный журнал ВАК «Автотранспортное предприятие» №7 июль 2011.
3. Князьков, А. Н. Учет человеческого фактора при разработке системы технического обслуживания и ремонта автомобилей / А. Н. Князьков // Современные пути развития машиностроения и автотранспорта Кузбасса: тр. I Всеросс. науч. техн. конф. – 2007. – С. 441–444.
4. Трудовой кодекс Российской Федерации. Раздел 4. Оплата и нормирование труда. Глава 21. Зарботная плата. Статья 143. Тарифные системы оплаты труда [от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ (ТК РФ)(с изменениями от 30 июня 2006 г.)].
5. Трудовой кодекс Российской Федерации. Раздел 4. Оплата и нормирование труда. Глава 20. Общие положения. Статья 129. Основные понятия и определения [от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ (ТК РФ)(с изменениями от 30 июня 2006 г.)].
6. Hr-portal [Электронный ресурс] : – Режим доступа к журналу: <http://www.hr-portal.ru>