



Работу каждого сотрудника необходимо оценивать. Делать это нужно в обязательном порядке хотя бы для того чтобы понять насколько выгодно привлекать к работе того или иного сотрудника. Есть люди, которые создают видимость работы, то есть они получают заработную плату, приходят на работу вовремя, вовремя уходят, делают минимальный объём запланированного, а 50% рабочего времени могут потратить на сплетни и решение своих личных проблем. Эффективность такого труда очень низка. В таком случае можно смело сказать, что такой работник опасен для работодателя, это означает, что финансовые затраты на того или иного сотрудника намного выше прибыли организации. А это подталкивает к мысли о том, что чем эффективнее работает сотрудник, тем выше будет прибыль у работодателя. Вполне логично, что напрашивается вывод о том, что работодатель должен проводить мониторинг эффективности труда работников. Делается это, конечно, и по финансовым показателям дополнительно, но для каждого работника они индивидуальные, а базовыми показателями можно считать рентабельность, ликвидность. Анализ хозяйственной деятельности предприятия раз в 3 месяца проводит финансовая служба, он позволяет узнать, насколько продуктивно работают сотрудники. Но язык цифр - это одно, можно без сомнения сказать, что такой анализ необходим. Другое дело, что такая работа со стороны финансовой службы - это дополнительный инструмент для контроля.

Что же должен делать непосредственно сам руководитель? Все на самом деле очень просто. Примерно раз в 3 месяца управленец должен проводить со своими подчиненными личную беседу. Для руководителя важно знать, какие задачи ставит перед собой работник на ближайшие 3 месяца, каким способом он собирается их достигать. Все это обсуждается и оформляется письменно в виде документа, который подписывает руководитель. Далее работник раз в неделю дает работодателю отчет о проделанной работе, при этом уделяется внимание оценке финансовых показателей работы организации. Благодаря промежуточной отчетности можно контролировать и оценивать работу сотрудников. Как было уже сказано выше, встреча руководителя и подчиненного проходит раз в 3 месяца, на эту встречу (если она проходит уже не 1 раз) подчиненный приходит с подписанным планом работы за предыдущий период, отчетом о проделанной работе за указанный период, и, само собой разумеется, с мыслями и идеями по работе на следующий отчетный период. А у руководителя уже на руках есть

аналитическая информация по финансовым показателям в динамике за несколько отчетных периодов. Оценка работы персонала происходит так: сравнивается объем запланированных мероприятий с реализованными, параллельно с этим изучаются финансовые показатели в динамике. Если все запланированное сделано, и при этом финансовые показатели стали лучше, то можно сказать, что эффективность труда работника высокая. Если же наоборот запланированная работа не сделана, и при этом можно наблюдать ухудшение финансовых показателей, то это говорит о плохом качестве работы.

Кто-то может сказать, что для оценки работы персонала достаточно провести анализ хозяйственной деятельности, а тратить время на беседу с подчиненными не нужно. Это неправильный подход, так как комплексный анализ не позволяет выявить хороших работников и тех, кто делает вид, что работает. Есть такие сотрудники, которые сами не работают, а обязанности распределяют между коллегами. Особенно это актуально, когда в коллектив приходит новый сотрудник, и самые хитрые его члены стараются дать свою работу ему, но результаты труда присвоить себе. А для того чтобы плохие и недобросовестные работники не прятались за спины других и нужно проводить эти встречи.

Список литературы

1. Арутюнов, В.В. Управление персоналом: учеб. пособие /В.В. Арутюнов, И.В. Волынский. – Ростов-на-Дону, 2009. – 448с.

3. Веснин, В. Р. Управление персоналом. Теория и практика: учебник /В.Р. Веснин. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2011. – 688 с.