

Министерство образования и науки Российской Федерации

Омский государственный университет

МОО «Академия труда и занятости»

С.Н. Апенько

ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА ЭВОЛЮЦИЯ ПОДХОДОВ И ТЕХНОЛОГИИ ИХ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ

Москва – 2004

УДК 331.108

ББК У9(2)240-07

А763

*Научный редактор – заведующий кафедрой экономики
и социологии труда ОмГУ доктор экономических наук,
профессор В.С. Половинко*

Рецензенты:

*доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой
управления человеческими ресурсами РЭА им. Г.В. Плеханова Ю.Г. Одегов;*

*доктор экономических наук, профессор Воронежского государственного
университета А.А. Федченко*

Апенько С.Н.

А763 Оценка персонала: Эволюция подходов и технологии их использования: Монография / Под ред. В.С. Половинко. – М.: Информ-Знание, 2004. – 300 с.

ISBN 5-8032-0060-3

Исследуются вопросы сущности, содержания, эволюции и взаимосвязи подходов к оценке персонала организации. Представлены тенденции, этапы и научные предпосылки генезиса и развития оценки персонала. На основе анализа закономерностей развития и современных теоретико-методологических проблем уточнено содержание оценки персонала, разработана классификация подходов к оценке и дано описание их сущности. Предложена авторская концепция взаимосвязи подходов к оценке персонала, технология их комплексного этапного использования в процессе разработки и совершенствования оценки персонала организации.

Для научных работников, аспирантов, преподавателей, студентов, изучающих экономику и менеджмент, а также руководителей и специалистов служб управления персоналом.

**УДК 331.108
ББК У9(2)240-07**

ISBN 5-8032-0060-3

© С.Н. Апенько, 2004

© Омский госуниверситет, 2004

Введение

В последнее десятилетие отмечается интенсивное возрастание интереса науки и практики к проблемам управления персоналом, которое рассматривается как одна из стратегически важных сфер деятельности современного предприятия. Ключевая роль в системе управления персоналом отводится оценке, поскольку без неё невозможно создание информационной базы о сотрудниках и их трудовом потенциале, обуславливающей успешность реализации прочих функций менеджмента персонала и организации.

Современное состояние оценки персонала характеризуется двумя противоположными тенденциями. Во-первых, учеными предпринимаются попытки систематизировать и объединить накопленные разработки в единую систему научно-прикладных знаний. Во-вторых, предлагается множество публикаций по вопросам оценки, разрабатываются различные методики, процедуры и технологии оценки, которые принципиально разнятся по базовой идее, концепции, принципам, т. е. в научно-прикладных разработках прослеживаются параллельные процессы как разделения, так и интеграции различных подходов к оценке персонала.

Отмеченные тенденции обусловлены общими причинами, связанными с изменением статуса оценки персонала. В последние годы ее стали рассматривать как элемент управления персоналом и как элемент общего менеджмента предприятия. Оценка, разумеется, может стать механизмом мобилизации трудового потенциала и формирования конкурентных преимуществ, но при таком условии, что она будет строиться на комплексной, многоаспектной теоретической основе и вбирать в себя наиболее прогрессивные и эффективные исследования различных наук. Это инициировало процесс интеграции научных отраслевых исследований проблематики оценки. Вместе с тем понимание практической значимости оценки привело к тому, что многие организации создают собственные методики и технологии оценки. С увеличением предприятий совершенствуется и разнообразие разрабатываемых методических рекомендаций по оценке их персонала, т. е.

осуществляется процесс дезинтеграции. Преодоление противоречий двух данных процессов возможно посредством создания единой теории и универсальной методологической концепции оценки персонала, которая должна являться основой для любого рода частных разработок.

Основные проблемы теории и методологии оценки персонала, которые определили направленность излагаемого в монографии исследования, видятся в следующем.

Во-первых, на данный момент окончательно еще не завершился процесс институционализации понятийно-терминологического аппарата оценки персонала. Первоочередная задача заключается в конкретизации сущности оценки персонала и её отражении в соответствующих категориях, понятиях и терминах, которые бы однозначно трактовались, имели характер устоявшихся и общепринятых в теории и практике оценки.

Во-вторых, доминирует ограниченный круг методологических подходов к оценке персонала: системный, структурный и функциональный. Их черты прослеживаются при описании вопросов оценки персонала в учебниках и монографиях по управлению персоналом.

В-третьих, отсутствуют четкие механизмы привязки теоретических разработок системного подхода к реальной практике функционирования предприятия, при которой реализовать принципы системности на первых порах бывает проблематично. В этом кроется одна из причин проявляемого в настоящее время дистанцирования теории и практики оценки.

В-четвертых, наблюдается изобилие публикаций, где детально описываются технологии и процедуры разных видов оценки (аттестации, оценки при отборе, оценки результатов труда и пр.), но в которых игнорируется описание методологии, а главное, она в этих рекомендациях не предусматривается. Между тем мы знаем, что ответ на любой частный практический вопрос произведен от той теоретической концепции, которая заложена в основу процесса.

Представлены некоторые проблемные направления теории и методологии оценки персонала, но даже они со всей очевидно-

стью показывают необходимость совершенствования и глубокой научной разработки вопросов оценки персонала. В частности, на наш взгляд, неизбежно совмещение различного рода методологических подходов к оценке персонала и выработки механизма их комплексного использования.

В основе большинства многочисленных разработок, посвященных оценке персонала организации, используется системный подход. В соответствии с данным подходом оценка персонала определяется как совокупность определенным образом структурированных и взаимосвязанных компонентов, организованная для определенной цели и представляющая собой подсистему систем более высокого порядка (управления персоналом, организации), а также имеющая особое единство с внешней средой. Однако, на наш взгляд, системный подход, предлагающий наиболее общую модель построения и функционирования оценки персонала, не отражает частные специфические особенности деятельности конкретных предприятий. Очевидно, что предприятия, реализующие разные стратегии и концепции своего развития, методы поддержания конкурентоспособности, технологии управления и т. п., должны иметь и отличающиеся друг от друга модели оценки персонала.

По нашему мнению, наряду с системным подходом необходимо развивать иные подходы к построению оценки персонала. В частности, представляют интерес такие научно-методологические подходы, как ситуационный, поведенческий, исторический. Они достаточно хорошо представлены в научной литературе, но не применительно к оценке персонала. Кроме них должны быть рассмотрены и уточнены по отношению к специфике оценки персонала содержательные подходы, такие, как: экономический, психологический, правовой, социологический, управленческий.

Каждый из названных подходов решает определенные относительно автономные задачи. С помощью системного подхода разрабатывается общая модель оценки персонала, определяются её структурные элементы, их статусные позиции, характер взаи-

мосвязей между ними, а также конструируется система отношений оценки с внешней средой.

Ситуационный подход, к которому чаще всего интуитивно обращаются предприятия, помогает адаптировать рекомендуемую в теории модель системы оценки к условиям функционирования конкретной организации и текущей ситуации. Смысл данного подхода заключается в избирательном использовании положений и разработок теории оценки на основе взвешенного и всестороннего анализа сложившейся реальной ситуации. Главный принцип ситуационного подхода – не существует одной навсегда «наилучшей» системы оценки персонала. Оптимальность этой системы зависит от ее согласования с актуальными проблемами, возможностями, целями и задачами развития организации, функционирующей в конкретной окружающей среде в определенный момент времени, т. е. ситуационный подход позволяет определить направления, формы и методы функционирования и развития системы оценки персонала в рамках конкретного предприятия.

Использование поведенческого подхода ведет к конкретизации концепции оценки, выработанной в рамках системного и ситуационного подходов. В частности, данный подход наполняет определенным смыслом и содержанием цель, методы, технологии оценки. Поведенческий подход ориентирует на оценку поведения и эффекта, обусловленного особенностями данного поведения, отношением к труду, мотивацией. Предметом сквозной оценки работников выступают не только результаты их труда, но и поведенческие характеристики (инициативность, инновационность и т. п.), доминантный стиль поведения, базовый тип трудовой мотивации и мотивационная структура личности. При этом ставятся задачи – установить взаимосвязь между характером поведения и полученными результатами труда; определить профессионально важные характеристики поведения, наличие которых выступает условием успешной трудовой деятельности и достижения максимально возможных результатов. Поведенческий подход акцентирует внимание на необходимости взаимосогласования интересов и мотивов поведения субъектов и объектов

оценки. Осуществляется поиск ответов на вопросы: как воспринимает персонал, выступающий объектом оценки, показатели и процедуру оценки, видит ли в ней необходимость, ощущает ли личную заинтересованность в подобного рода диагностике, насколько точно субъекты оценки (менеджеры по управлению персоналом, руководители структурных подразделений) идентифицируют интересы и мотивы оцениваемых сотрудников, обладают ли субъекты способностью и навыками формирования у персонала позитивного отношения к процедуре оценки и т. п.

Содержательные подходы также рассматривают оценку персонала под определенным углом зрения. Так, на сегодня проблематика оценки персонала разрабатывается в рамках не только управления персоналом, но и психологии, экономики, социологии, права, управления предприятием. В частности, психология, исследования которой направлены на изучение личности, её структуры, психологических свойств и процессов, внесла знания о психологических характеристиках оцениваемого объекта и методах психологической диагностики в ходе оценки. В рамках экономических наук в основном разрабатывались вопросы оценки результатов, производительности, эффективности труда, а социологических – социальных результатов, детерминант и свойств трудового поведения, а также социальных характеристик объекта оценки. В поле зрения правового подхода находятся вопросы законности и нормативно-правовой обеспеченности тех или иных процедур оценки и направлений использования результатов оценки. Относительно новыми являются подходы к оценке в рамках менеджмента и управления персоналом. В менеджменте оценка руководителей и других сотрудников организации изучается как фактор, влияющий на эффективность управленческой деятельности или как функция, задача менеджмента. Управление персоналом подходит к оценке как одному из важнейших, базовых элементов в своей общей системе.

Таким образом, разные методологические и содержательные подходы рассматривают оценку персонала с определенных позиций, исходя из своих научно-познавательных возможностей. Причем данные подходы не исключают друг друга, а изначально

формируются с осознанием необходимости и возможности существования других. Поэтому в настоящее время стало неизбежным взаимосогласование различных подходов к оценке персонала и разработки механизма их комплексного использования.

Обозначенные проблемы теоретико-методологического характера и представленные в общих чертах направления их решения определили логику и структуру монографии. Так, в первой главе изложены вопросы сущности оценки персонала, которая уточняется автором посредством обращения к понятию общенаучной категории «оценка». Дается анализ различных сформированных в управлении персоналом подходов к оценке как процессу, результату и функции. Эти подходы конкретизируются и детализируются.

Во второй главе в целях глубокого познания сущностных характеристик оценки персонала автор обращается к историческому подходу, который позволяет проследить процесс генезиса и развития оценки персонала как относительно самостоятельной научной и прикладной сферы. Данный подход предполагает теоретическое описание оценки персонала как развивающегося, динамичного явления. При этом важно было не столько воспроизведение временной последовательности исторического развития проблематики оценки, сколько выявление и анализ общих закономерностей, которые позволяют глубже понять её современное состояние. Существующая в настоящее время оценка персонала в результате применения исторического подхода предстает в виде исторически развивающегося процесса и объекта.

В третьей главе представлены разнообразные современные подходы к оценке персонала, которые классифицированы в определенные группы. Причем описываются подходы как существующие в настоящее время в публикациях по управлению персоналом, так и до сих пор не используемые в отношении оценки персонала. Автор обосновывает возможность и необходимость реализации групп подходов к оценке персонала предприятия в зависимости от:

1) уровня научного исследования и целевой направленности: теоретический (академический) и эмпирический (прикладной) подходы;

2) методологии формирования и развития оценки: исторический, функциональный, системный, структурный, поведенческий, ситуационный, программно-целевой подходы;

3) научно-дисциплинарного критерия: психологический, экономический, социологический, правовой и управленческий подходы;

4) базовой концепции управления персоналом: технократическая концепция оценки персонала и гуманистическая концепция оценки персонала;

5) сущности, места и роли оценки в управлении персоналом: подход к оценке как функции, как процессу и как результату.

В третьей главе монографии также представлена сущность перечисленных подходов и авторское видение их содержания в отношении оценки персонала.

Изучение теоретических и практических исследований по оценке персонала показало, что данные подходы применяются преимущественно изолированно друг от друга либо вообще как взаимоисключающие. Если некоторая связь между ними и прослеживается, то она, как правило, имеет размытый характер – нет четких очертаний и конкретного содержания. Автор делает выводы о тенденции автономного, фрагментарного и узконаправленного их использования. В результате выдвигается тезис о возможности и необходимости синтеза разных подходов, объединения их в единую схему совместного поэтапного использования в целях разработки и совершенствования системы оценки персонала.

Исходя из этого, в четвертой главе посредством сравнительного анализа преимуществ, недостатков, областей и уровней реализации подходов выработана и представлена технология, позволяющая последовательно и целенаправленно использовать разнообразные подходы при разработке и (или) совершенствовании оценки персонала организации. Данная технология, по нашему мнению, способствует, с одной стороны, нивелировке объ-

ективных ограничений возможностей и сфер реализации отдельно взятых подходов, с другой – извлечению позитивных познавательных возможностей подходов и достижению синергетического эффекта их комплексного применения.

В заключение отметим, что на сегодня теория оценки персонала представляет собой не целое, а совокупность различных течений, воплощенных в подходах и концепциях, различающихся трактовками понятий, методами анализа, конечными выводами и рекомендациями в области оценки. Отсутствие единства взглядов среди ученых на вопросы оценки – не следствие слабости науки, а отражение многообразия предмета, метода и назначения оценки, ее гибкости и мобильности при адаптации к разнообразным и изменчивым условиям и требованиям среды. Целесообразно, на наш взгляд, исходить из того, что научное знание оценки может постичь реалии практики лишь с известной степенью приближения и с учетом происходящих в экономической жизни изменений, уточняет или отбрасывает устаревшие представления и приходит к новым выводам.

437. *Marvin D. Dunnette, Edwin A. Fleishman. Human Capability Assessment. Vol. 1* L.: Erlbaum Associates, 1982.
438. *Michael G. Rumsey, Clinton B. Walker, James H. Harris. Personnel Selection and Classification.*: Lawrence Erlbaum Associates, 1994.
439. *Robert M. Guion. Assessment, Measurement, and Prediction for Personnel Decisions.*: Lawrence Erlbaum Associates, 1998. p. 698.
440. *Robert M. Hashway. Assessment and Evaluation of Developmental Learning: Qualitative Individual Assessment and Evaluation Models.*: Praeger Publishers, 1998.
441. *Robert S. Wyer, Donal E. Carlston. Associated Systems Theory: A Systematic Approach to Cognitive Representations of Persons.*: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers, 1994.
442. *Ronald J. Ganellen. Integrating the Rorschach and the Mmpi-2 in Personality Assessment.*: Lawrence Erlbaum Associates, 1996.
443. Steinmann, H. / Hennemann, C.: Personalmanagementlehre zwischen Managementpraxis und mikroökonomischer Theorie / Universitaet Erlangen-Nuernberg (Diskussionsbeitrag N. 76). 1993. – 50 p.
444. Steinmann, H. / Kuehlmann, T.M.: Sieben Thesen zur Lehre Fach Personalmanagement. In: DBW / 51 (1991) 5. p. 667-673.
445. Steinmann, H. / Schreyoegg, G. / Thiem, J.: Strategische Personalfuehrung – Inhaltliche Ansatzpunkte und Ueberlegungen zu einem konzeptuellen Bezugsrahmen. In: Betriebliches Personalwesen, 22. Jg., 3, 1988. P. 39.
446. Steinmann, H. / Schreyoegg, G.: Management. Grundlagen der Unternehmensfuehrung, 3. Aufl.: Wiesbaden, 1993. – 678 p.
447. Walter Mischel. Personality and Assessment.: Lawrence Erlbaum Associates, 1996.
448. Whittlesy House. Better Government Personnel: Report of the Commission of Inquiry on Public Service Personnel.: McGraw-Hill Book Company, 1935.

Оглавление

Введение.....	3
Глава 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ СУЩНОСТИ И СОДЕРЖАНИЯ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА	
1.1. Оценка персонала как научная категория.....	11
1.2. Содержание оценки персонала как процесса.....	19
1.3. Оценка персонала как результат.....	29
1.4. Ценностно-нормативные основы осуществления оценки персонала	36
Глава 2. ГЕНЕЗИС И РАЗВИТИЕ ПОДХОДОВ К ОЦЕНКЕ ПЕРСОНАЛА	
2.1. Этапы и закономерности развития оценки персонала	43
2.2. Научные предпосылки формирования теории и практики оценки персонала (донаучный этап развития подходов к оценке персонала)	55
2.3. Переходный этап развития оценки персонала	88
2.4. Классический этап развития оценки персонала	116
Глава 3. СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ И КОНЦЕПЦИИ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ	
3.1. Классификация подходов и концепций оценки персонала....	157
3.2. Целевые и отраслевые основы классификации подходов и концепций оценки персонала	164
3.3. Методологические основы классификации подходов к оценке персонала.....	193
3.4. Преимущества и недостатки подходов и концепций оценки персонала	217
Глава 4. КОНЦЕПЦИЯ ИНТЕГРАЦИИ ПОДХОДОВ К ОЦЕНКЕ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ	
4.1. Цель, задачи и принципы концепции интеграции подходов к оценке персонала	226
4.2. Технология комплексного поэтапного использования подходов к оценке персонала	231
4.3. Характер взаимосвязей подходов к оценке персонала в интегративной концепции	244
4.4. Методы исследования системы оценки персонала в организации	257
Заключение.....	262
Библиографический список	267

Научное издание

Светлана Николаевна Апенько

**ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА
ЭВОЛЮЦИЯ ПОДХОДОВ
И ТЕХНОЛОГИИ ИХ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ**

Редактор *Л.Ф. Платоненко*
Технический редактор *Е.В. Лозовая*

Подписано в печать 30.09.04. Формат 60x84 1/16
Печ. л. 18,8. Уч-изд. л. 16,2. Тираж 1000 экз. (I завод 300 экз.) Заказ 545.

Издательство «Информ-Знание»
117419, Москва, ул. Шаболовка 28/11, стр. 4
ЛР № 071501 от 16 сентября 1997 г.

*Отпечатано в издательстве Омского государственного университета
644077, г. Омск-77, пр. Мира, 55а*