

МЕНЕДЖМЕНТ

УДК 005.331

Х.Р. Абаев, Н.С. Шевцова, Т.В. Воеводина, Е.В. Трошина

ПЕРСПЕКТИВНЫЕ СОТРУДНИКИ: КАК ВЫЯВИТЬ ИХ СРЕДИ РАБОТНИКОВ

В данной статье рассматривается широкий круг вопросов, посвященных перспективным сотрудникам. Особое внимание в этой работе уделено выявлению и выбору перспективного сотрудника из общего круга работников. Рассмотрены методы оценки персонала, такие как анкетирование, метод «360 градусов», метод сравнения по парам и другие. В статье представлены основные качества перспективного сотрудника как женщины, так и мужчины.

Ключевые слова: перспективный сотрудник, методы, работники, руководители, карьера.

Под перспективными сотрудниками понимают таких сотрудников, которые благодаря своим приобретённым умениям, навыкам и знаниям работы способствуют повышению эффективности компании.

Можно выделить три основные часто встречающиеся ошибки в отношении перспективности сотрудников:

1. В основном, руководители уверены, что способность к обучению, а также восприятию новых знаний и представляет собой перспективность. Но на самом деле это неправильно, потому что большей части руководителей не раз доводилось сталкиваться с людьми, имеющими несколько высших образований, но ничего в жизни так и не достигшими. Следовательно, человек, который с отличием окончил как школу, так и университет, станет перспективным.

2. Так как Россия в настоящее время является местом, куда Запад определяет устарелые технологии, поэтому в оценке персонала нас приучают ко «вчерашнему дню», а не к прогностике. Так, в успешных западных компаниях в основном смотрят, на то, что сотрудник может сделать для компании в будущем.

Российские работодатели принимают работников, которые могут себя реализовать в текущий момент времени. Но как он себя покажет завтра или же через месяц, работодатель не знает и даже не старается узнать.

Когда речь идет о продвижении по карьерной лестнице, в основном получается, что «каждый сам за себя». Считают, что высококвалифицированный специалист может заявить о себе самостоятельно и непременно добьётся своей цели по отношению к карьере. Но случается и такое, что компании нужно выявить перспективных специалистов среди имеющихся на предприятии сотруд-

ников. Выявление компанией перспективных работников происходит в следующие временные периоды:

- Во время изменений и реорганизации компании. Данные процессы определяют потребность участия в них людей, способных качественно, быстро, а также эффективно осуществить деятельность подразделений компании и, помимо этого, установить деловые связи между ними.

- Запуск различных проектов – для них требуются немалые капиталовложения, и в то же время это связано с определенными рисками. Для этого требуется человек, знающий, каким образом работает данная компания. Следовательно, перед тем, как запустить новый проект, нужно найти внутри компании людей, которые быстро и качественно могут выполнить представленную руководством задачу.

- Поиск перспективных сотрудников осуществляется в ситуации, при которой руководитель принимает решение о передаче дел наёмным управляющим. В данном случае руководитель заранее должен позаботиться о поиске наёмных управляющих внутри уже имеющихся сотрудников, работающих в данной организации [3].

Осуществляя подбор сотрудников, компании в основном руководствуются результатами их каждодневной работы: степень ответственности, инициативность и организаторские способности. Но очень часто происходит так, что условия труда, а также должность работника не позволяет полностью раскрыть работнику потенциал. Это нередко приводит к неправильному отбору эффективных сотрудников.

Выявление перспективных сотрудников связано с их систематической оценкой при помощи таких параметров, как способность к командной работе, модель поведения в конфликте, соответствие занимаемой должности, коммуникативная компетентность, особенности внимания, мышления и скорость реакции.

Для того чтобы выявить перспективных сотрудников, применяют следующие методы оценки персонала: анкетирование, метод сравнения по парам, метод классификации, метод «360 градусов», метод оценки по решающей ситуации и др.

Анкетирование – это заполнение сотрудниками анкет, содержащих определенный набор вопросов, после этого проводится анализ на наличие или же отсутствие у работников определенных черт и качеств характера [1].

Метод сравнения по парам состоит в парном сравнении занимаемых одну должность кандидатов, затем рассчитывается количество раз, в то время как оцениваемый был лучшим в паре, далее по полученным результатам составляется рейтинг всей группы.

Метод классификации состоит в ранжировании оцениваемых сотрудников по выбранному критерию в сторону ухудшения.

Метод «360 градусов» заключается в оценке сотрудников как непосредственным руководителем, так и коллегами.

Метод оценки персонала по решающей ситуации состоит в составлении

описания вариантов «правильного» и «неправильного» поведения сотрудников в обыденных ситуациях.

Далее полученные данные подразделяются по рубрикам в зависимости от характера работы. Затем заполняется журнал с записями о поведении каждого сотрудника по каждой рубрике. Этот журнал применяется в качестве базового критерия для оценки деловых качеств [3].

Немецкие ученые провели исследования, результаты которого показали, что альтруистические, самоотверженные люди эффективнее проявляют себя в работе из-за своей способности работать среди коллектива и замечательных навыков обмена информацией, благодаря этому они имеют возможность достигнуть огромных успехов в карьере.

Данное исследование было направлено на то, чтобы узнать, как сильно личность человека оказывает влияние на возможность обмена информацией, что является важным пунктом в деловом мире. Участники были разделены на следующие группы:

- дарители,
- берущие,
- вычислители.

Участникам нужно было провести сборы несуществующих воображаемых денег с тем условием, чтобы удвоенная сумма собранных денег распределится среди участников поровну.

Следовательно, в том случае, если все поучаствуют и внесут определенную сумму денег, то это окажется полезным для всей группы. Но при внесении хотя бы одним участником меньшей суммы выгоду получит только он, а другие же потеряют свою часть денег. Группа дарителей помимо того, что внесла нужную сумму денег, поделилась важной информацией. Но вот группа берущих поступила совсем иначе. Средние же результаты показала третья группа.

Исследование показало, что, выбирая кандидатов, работодатели должны отдавать предпочтение «дарителям». «Берущие» на первый взгляд способны произвести сильное впечатление, но их главная цель – польза себе, а не другим, а также они не желают работать в коллективе и производить обмен информацией.

Таким образом, альтруистическая личность не ожидает ничего взамен, и может быть наиболее успешной в профессиональной среде [4].

Американский психолог М. Шоу также интересовался вопросом о том, какие же индивидуальные особенности личности влияют на карьерный рост. В возрасте от 20 до 40 лет человек способен к усвоению умений, которые необходимы для быстрого карьерного роста, помимо этого, в этом возрасте он эффективно реагирует на решение нестандартных задач и способен к наиболее успешному процессу обучения на собственных успехах или же ошибках. С увеличением возраста также замечается снижение желания рисковать.

Следовательно, результаты исследований показывают, что имеется возрастной период, выход за рамки которого характеризуется сменой жизненных ценностей, то есть происходит снижение эффективности профессиональной де-

тельности и стремления к карьерному росту [5].

Много лет люди задают вопрос, оказывает ли влияние цвет волос на карьерный рост человека или же нет? По результатам исследовательского центра рекрутингового портала, можно сделать выводы о том, что обладатели тёмных волос наиболее перспективные и эффективные сотрудники, чем обладатели светлых волос. По статистике исследовательского центра, почти каждый пятый мужчина-руководитель убежден в этом.

Из опрашиваемых 29% мужчин-управленцев считают, что со своими должностными обязанностями справляются лучше брюнетки, чем женщины с другим цветом волос, 8% мужчин-руководителей считают рыжих женщин особенно работоспособными, и лишь 6% мужчин проголосовали за блондинок.

По опросу 41% работающих людей в России говорит, что должность их руководителя занимает женщина-брюнетка. По словам 35% опрошенных, их женщина-начальник имеет светлый цвет волос [2].

Очередное исследование длилось на протяжении пяти лет. Для исследования было приглашено 5000 супружеских пар. Возраст участников был в пределах от девятнадцати до девяноста лет. В трех случаях из четырех оба супруга ходили на работу.

Парам нужно было ответить на несколько психологических тестов. Ученые провели анализ результатов и оценили общие черты характера человека и выделили следующие: доброжелательность, экстраверсию, невротизм, открытость опыту, добросовестность.

Люди, демонстрировавшие хорошие успехи в профессиональной сфере, состояли в браке с тем человеком, который имел высокий показатель добросовестности вне зависимости от его пола. Помимо этого было выяснено, что добросовестность одного из супружеской пары прямо влияет на успехи другого на рабочем месте.

Также было выявлено, что среди мужчин с низким ростом процент разводов намного меньше, чем среди высоких. Кроме того, мужчины невысокого роста имеют более высокий доход [6].

По нашему мнению, самые важные факторы оценки перспективности сотрудника - это ценностные ориентации и оценка его мировоззрения. Оценка перспективности сотрудников в полной мере зависит от стратегии компании, а также её бизнес-планирования. А такие факторы, как цвет волос и рост являются наименее важными.

Список литературы:

1. Перспективные сотрудники [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.top-personal.ru/issue.html?3260>.
2. Влияет ли цвет волос на карьерный рост? [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.faito.ru/news/1306772853.
3. Как выявить перспективных сотрудников? [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://kadry-goroda.ru/kak-vyyavit-perspektivnyx-sotrudnikov/>.
4. Какие личностные качества нужны для достижения успеха в карьере?

[Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://medicalinsider.ru/news/2014-kakie-lichnostnye-kachestva-nuzhny-dlya-dostizheniya-uspekha-v-karere/>.

5. Какие индивидуальные особенности личности влияют на карьерный рост? [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://yourmuk.jimdo.com/>.

6. Исследование: личностные качества одного из супругов влияют на карьерные успехи другого [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://wek.ru/issledovanie-lichnostnye-kachestva-odnogo-iz-suprugov-vliyaют-na-karernye-uspexi-drugogo>.

Абаев Хамзат Резванович

*студент 5курса финансово-экономического факультета
ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»
e-mail: elena-troshina78@list.ru*

Шевцова Наталья Сергеевна

*студентка 5курса финансово-экономического факультета
ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»
e-mail: elena-troshina78@list.ru*

Воеводина Татьяна Михайловна

*студентка 5курса финансово-экономического факультета
ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»
e-mail: voewodina.tatyana2014@yandex.ru*

Трошина Елена Владимировна

*к.э.н., доцент кафедры менеджмента
ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»
e-mail: elena-troshina78@list.ru*

УДК 005.95

**А.А. Лавриненко, Н.В. Евдокимов,
Я.В. Магурина, Ю.В. Овсянников**

ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ МОНИТОРИНГ КАК ИНСТРУМЕНТ ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

В данной статье рассматриваются возможности использования эмоционального мониторинга как инструмента повышения эффективности управления персоналом, его особенности, возможности применения и перспективы развития на предприятии.

Ключевые слова: эмоциональный интеллект, эффективность, система эмоционального мониторинга (СЭМ).